



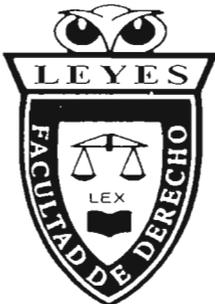
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

CONFESIÓN DE PARTE, MEDIANTE LAS MANIFESTACIONES
HECHAS POR EL APODERADO LEGAL DEL TRABAJADOR
EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALFREDO APARICIO RAMOS



ASESOR: LIC. ROGELIO TORRES DÁVILA

AGOSTO, 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **ALFREDO APARICIO RAMOS**, con número de cuenta 94345711, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"CONFESIÓN DE PARTE, MEDIANTE LAS MANIFESTACIONES HECHAS POR EL APODERADO LEGAL DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO"**, bajo la dirección del LIC. ROGELIO TORRES DAVILA, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 16 de agosto de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Aterramiento
"POR MI RAZA HAGO DAR EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 20 de septiembre 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

**CONFESIÓN DE PARTE, MEDIANTE LAS
MANIFESTACIONES HECHAS POR EL
APODERADO LEGAL DEL TRABAJADOR
EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE
TRABAJO**

**CONFESIÓN DE PARTE, MEDIANTE LAS MANIFESTACIONES HECHAS POR EL
APODERADO LEGAL DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE
TRABAJO**

ÍNDICE.

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1. Acción.....	3
1.1.1. Elementos de la Acción.....	8
1.1.2. Clasificación de la Acción.....	9
1.1.3. Clases de Acción en Materia Laboral.....	10
1.2. Representación.....	11
1.2.1. Clasificación de la Representación.....	13
1.2.2. Representación y Asistencia.....	13
1.2.3. Representación y Legitimación.....	14
1.2.4. Representación y Personalidad.....	15
1.2.5. Representación y Procura.....	15
1.3. Mandato.....	16
1.3.1. En la Actualidad.....	18
1.3.2. Clasificación del Mandato.....	19
1.3.3. Formalidades del Mandato.....	20

1.3.4. Mandato Judicial.....	22
1.3.5. Sustitución del Mandato.....	24
1.4. Poder.....	25
1.4.1. Distinción entre Mandato y Poder.....	27
1.4.2. Poder otorgado en el Distrito Federal o en cualquier otro Estado para sustituir efectos jurídicos en otra entidad federativa de la República Mexicana.....	28
1.4.3. Poder otorgado en la República para causar efectos en el extranjero.....	29
1.4.4. Poder otorgado en el extranjero para ejercerse en la República.....	29
1.4.5. Poder otorgado en el extranjero ante Cónsul Mexicano, para tener efectos en el país.....	30
1.5. Prueba.....	31
1.5.1. Clasificación de las Pruebas.....	32
1.5.2. Medios de Prueba.....	32
1.5.3. La Carga de la Prueba.....	33

CAPÍTULO II

PRUEBAS

2.1. Concepto de Prueba.....	37
2.2. Medios de Prueba.....	41
2.3. Confesional.....	42
2.4. Documental.....	47

2.5. Testimonial	53
2.6. Pericial.....	56
2.7. Inspección.....	59
2.8. Presuncional.....	61
2.9. Instrumental de Actuaciones.....	64
2.10. Medios de Perfeccionamiento.....	64

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL

3.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	70
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	74
3.3. Reformas Procesales de 1980.....	81

CAPÍTULO IV

LA PRUEBA CONFESIONAL

4.1. Confesional como Demandado.....	96
--------------------------------------	----

4.2. Confesional para Hechos Propios.....	97
4.3. Confesional Ficta	104
4.4. Confesional Expresa y Espontánea	109

CAPÍTULO V

CONFESIÓN DE PARTE, MEDIANTE LAS MANIFESTACIONES HECHAS POR EL APODERADO LEGAL DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

5.1. Confesión del trabajador en las manifestaciones hechas en la demanda, cuando la acción es ejercitada por apoderado legal.....	123
5.2. Confesión del actor a través de su apoderado, en los convenios laborales.....	128
5.3. Confesión del trabajador, mediante las manifestaciones realizadas por su abogado en el momento de realizar modificaciones a su demanda, en términos de la fracción II del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.....	129
CONCLUSIONES.....	135
BIBLIOGRAFÍA	137

DEDICADO:

Al Licenciado Rogelio Torres Dávila, quien
Fue el asesor de este trabajo, y que permitió
Lo desarrollara con mi propia identidad, por lo
Que le doy las gracias.

A mis padres; Haydee Ramos Montoya
y Rubén Aparicio Vélez, quienes con
Sacrificios, amor y comprensión me
ayudaron a alcanzar mi sueño, por
lo que tienen mi gratitud por siempre

A mis hermanos: Fernando, Claudia y Berenice,
Quienes siempre me han apoyado a lograr mis
Sueños; gracias por todo.

A mi amigo y maestro, quien me enseñó a querer y respetar
La profesión de abogado; además de brindarme su
Apoyo en forma incondicional y de ayudarme a seleccionar
El tema medular de este libro; por todo ello, gracias al Licenciado
Fernando Villaseñor Romo, a quien dedico especialmente este libro.

Al Licenciado Alejandro Cardoso Zamora, quien
Me enseñó que la principal regla para ser un buen
Abogado es: "Constancia, Constancia y más Constancia";
gracias por sus consejos.

Al Licenciado José de Jesús Rodríguez,
Quien me ha otorgado su confianza y apoyo para
Desarrollarme profesionalmente en la vida laboral;
Gracias por todo.

A mis amigos: Israel Martínez Sánchez,
Omar Arias Figueroa, Ricardo Durán Maldonado
Y Sergio Villafaña García, quienes me han apoyado
En mi vida personal y laboral; gracias.

A mis amigas Elizabeth, Erika, Lisbeth y demás
compañeros del grupo 18, quienes compartimos un
sueño que poco a poco lo estamos logrando.

A ti niña, que con tu apoyo, comprensión
y cariño me has ayudado a esforzarme
Para lograr un mejor futuro, te dedico en
Forma especial este libro

“No hay gloria sin infierno”

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente tesis es que las autoridades laborales durante el desarrollo de los procedimientos de los conflictos individuales que se llevan a cabo ante dichas instituciones, consideren como confesión expresa de los trabajadores las manifestaciones o actos que realizan sus apoderados legales debidamente acreditados en los juicios, actuando en representación de los trabajadores.

Dicha situación, se hace bajo la consideración de que en las demandas laborales el apoderado del trabajador puede ejercitar la acción correspondiente para demandar o desistirse de algún juicio, de quienes fueron sus patrones, con el único requisito que el trabajador le dé instrucciones y facultades para ello. Esto bajo el principio "del que puedo lo más puede lo menos", ya que el apoderado no podrá actuar en el desarrollo de un juicio laboral si no cuenta con los elementos antes referidos, por lo tanto los actos y manifestaciones que realizan los apoderados de los trabajadores deben considerarse como actos propios de los trabajadores.

Nuestra legislación laboral, junto con las demás leyes o códigos que regulan el marco jurídico de nuestro país, ha tenido una evolución en su contexto en la medida en que las necesidades de las relaciones laborales ha ido cambiando; gracias a ello, tuvimos la Ley Federal de Trabajo de 1931, la Ley Federal de Trabajo de 1970 y en 1980 tuvimos reformas procesales; como se puede notar, los cambios de nuestra legislación laboral se han dado en plazos muy largos, lo que ha dado origen que en las Leyes Federales del Trabajo que ha tenido el país, tengan una serie de lagunas legales que ni siquiera la jurisprudencia ha podido resolver.

Con la presente tesis, se trata de aclarar una de las tantas lagunas que en la actualidad tiene nuestra legislación laboral, la cual consiste en mostrar a las autoridades laborales, que las manifestaciones o actuaciones que realiza el apoderado legal del trabajador dentro de un conflicto individual sin importar la etapa procesal en que se encuentre el juicio, deben ser consideradas como manifestaciones propias del trabajador.

Dicha tarea no es fácil, ya que a pesar de que las autoridades laborales en específico las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales, aplican diversos criterios, nos da como consecuencia que la aplicación de la Ley sea muy variado de un Estado al otro.

En el desarrollo de esta tesis, en el primer capítulo se explican algunos conceptos como son: Acción, Representación, Mandato, Poder y Prueba; la intención de explicar dichos conceptos es que podamos distinguir una figura de la otra, ya que en

ocasiones en la practica los manejamos como sinónimos, sin darles la importancia que tiene cada uno de estos conceptos.

En el segundo capítulo, se plantea un panorama de cuáles son las pruebas que en materia laboral se aplican o pueden aplicarse en el desarrollo de la secuela procesal de un juicio; se pretende dar un mejor entendimiento del papel que juegan las pruebas en un juicio laboral, en general se explican todas la pruebas sin ser motivo de un estudio muy a fondo, ya que el principal interés se aboca sobre la prueba confesional.

Como ha sido comentado en párrafos anteriores la Ley Federal del Trabajo ha tenido una evolución, por lo que es en el capítulo tercero en donde se muestra cuál ha sido el desarrollo que ha tenido la prueba confesional en las Leyes de 1931, 1970 y en las reformas procesales de 1980, así como también una pequeña reseña de las exposiciones de motivos de las leyes antes mencionadas, esto, con la finalidad de conocer un poco del pensamiento jurídico, político, social y económico de cada época.

Es en el cuarto y quinto capítulos en donde se explican cuales son los tipos de confesionales que existen en materia laboral y cuáles son los casos en que encontramos una confesional de parte a través de las manifestaciones del apoderado de un trabajador en un juicio laboral, en cualquier etapa del desarrollo del juicio.

La elaboración de los cinco capítulos de esta tesis, tiene dos metas, la primera es realizar el trámite correspondiente para adquirir el grado de licenciado en derecho y la segunda para tratar de aportar algunos elementos para contemplar una nueva modalidad de confesional que a pesar de ser aplicable en la práctica no esta regulada por la Ley Laboral.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1. ACCIÓN

Existen varias teorías que explican lo concerniente a la acción procesal, pero son dos las principales:

1.- La teoría tradicional o clásica.

2.- La autonomía de la acción.

Ambas doctrinas nacen en el derecho romano, por lo que para comprenderlas se debe partir de lo que se entiende por acción y algunas figuras jurídicas existentes en el derecho romano que tienen relación con tal concepto.

Tres fueron los sistemas procedimentales que se aplicaron en esa época, las cuales son: el de las acciones de la ley, el formulario u ordinario y el extraordinario.

En las acciones de la ley.- Consistía en el conjunto de palabras sacramentales, declaraciones solemnes, acompañadas de gestos rituales, que la parte interesada debía repetir ante el magistrado, cuando intentaba reclamar jurídicamente un derecho; esas palabras y declaraciones eran enseñadas a las partes por los pontífices o los magistrados patricios.

Tenia que cumplirse con una formalidad muy estricta, ya que si no se repetía con exactitud las palabras que tenían que invocarse en un procedimiento como éste, se corría el riesgo de perder el proceso.

En el procedimiento formulario.- Consistía en un procedimiento que contemplaba formalismos parecidos a las acciones de la ley, lo que caracterizaba a este procedimiento, era que se aplicaba para resolver los conflictos suscitados entre romanos y extranjeros.

El procedimiento de las acciones de la ley sólo era aplicable a los ciudadanos romanos, en Roma y dentro del radio de una milla, por lo tanto no resolvía las controversias surgidas en las relaciones jurídicas entre peregrinos o entre estos y los ciudadanos. Ésta fue la función del pretor peregrino y los recuperadores, por medio del procedimiento formulario, en el que las palabras solemnes ya no eran orales como en las acciones de la ley, sino que comenzaron a ser escritas por el magistrado en una fórmula.

En el procedimiento extraordinario.- Este procedimiento rompe con el esquema convencional, cambiando de lo privado a lo público, ya que deja atrás la antigua costumbre de llevar a cabo los juicios de manera oral, creándose un procedimiento más formal ya que es escrito, más lento y caro, lo que reduce su campo de aplicación a un círculo más elitista.

El citado viraje hacia lo público se manifestó, en el abandono del principio dispositivo y de la congruencia. El proceso era dirigido por una autoridad que podía hacer aportar pruebas que las partes no habían ofrecido y dictar una sentencia sin ajustarse estrictamente a las pretensiones del actor. Sin embargo, el impulso procesal sigue viniendo de los particulares; la violación de un derecho privado no interesaba a la autoridad, mientras el interesado mismo no tome la iniciativa del proceso, y era perfectamente válido el pacto por el cual una persona renunciaba a su facultad de recurrir a las autoridades judiciales en relación con determinados derechos suyos.

Después de haber citado en forma muy breve los procedimientos jurisdiccionales en el derecho romano, a continuación se mencionan cuáles son las principales teorías acerca de la acción procesal.

a).- Dentro de la corriente tradicional o clásica sus principales exponentes son: Savigny, Demolombe, Garsonnet y César-Bru.

b).- Dentro de la corriente de la autonomía de la acción, encontramos a Windscheid, Muther, Wach, Chiovenda, Degenkolb, Alfredo y Hugo Rocco, Kohler y Coviello.

SAVIGNY

"Existen dos acepciones de la palabra acción; la primera, como un derecho que nace con la violación de otro derecho; la segunda como ejercicio del derecho mismo". (1)

DEMOLOMBE

Para este autor "La acción es el derecho mismo puesto en movimiento; es el derecho en el estado de acción, en vez de estar en el estado de reposo; el derecho en el estado de guerra en vez de estar en el estado de paz". (2)

GARSONNET Y CEZAR- BRU

"La acción es, en el fondo, el derecho mismo que en alguna forma queda inactivo en tanto que no es controvertido, pero que se pone en movimiento desde que es desconocido o violado. El derecho es el estado estático, la acción es el estado dinámico, de una misma situación jurídica". (3)

WINDSCHEID

"La acción no es ni el derecho ni la facultad de invocar la tutela de otro derecho cuando éste es violado sino la facultad de imponer la propia voluntad en vía judicial". (4)

MUTHER

"Actio significa el acto bilateral, con el cual el proceso era introducido. Pero pronto la actio vino no sólo este acto en sí, sino su ritual y específicamente la fórmula del ritual puesto en escrito". (5)

WACH

Considera a la acción como un derecho concreto a la tutela jurídica, mediante una sentencia favorable.

CHIOVENDA

Define a la acción procesal como: "El poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley". (6)

DEGENKOLB

Para este autor la acción debe contener los siguientes caracteres:

- I.- Es un derecho subjetivo público, en cuanto se dirige al juez, al Estado.
- II.- Es un derecho abstracto, puesto que corresponde a todo sujeto de derechos, no solamente al titular o al que se pretende titular de un derecho material.
- III.- Es un derecho que se tiene para con el demandado.
- IV.- El derecho de acción emana del proceso, nace con éste, y se desenvuelve con él y por él.
- V.- El fundamento de la acción es un objeto actual, y tiene ésta como único presupuesto la demanda.

ALFREDO ROCCO

"La acción es el derecho subjetivo público del ciudadano con el Estado, y sólo con el Estado, que tiene por contenido substancial el interés secundario y abstracto a la intervención del Estado para la eliminación de obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma válida en el caso concreto pueden oponer a la realización de los intereses tutelados". (7)

HUGO ROCCO

"Acción es el derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para hacer ciertos o realizar coactivamente los intereses (materiales o procesales) tutelados en abstracto por el derecho objetivo". (8)

KOHLER

Según Kohler, la acción la visualiza de la siguiente forma: "El hombre tiene en general un derecho de entablar el proceso, así como lo tiene de hacer testamento. Estos derechos emanan de un gran derecho de la personalidad de donde surgen también otros poderes". (9)

COVIELLO

Este autor toma a la acción en un sentido material y en un sentido formal o procesal.

- a) En el sentido material, la acción puede definirse diciendo que es la facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho.
- b) La acción en sentido formal o procesal es un mero hecho, se confunde con la instancia procesal. No es ni un derecho en sí mismo ni un elemento del derecho.

A pesar de los conceptos antes citados por los diversos autores de ambas corrientes que explican lo que implica el concepto de la acción procesal, es conveniente citar el concepto del Licenciado Dorantes Tamayo quien dice: "que la acción es un derecho abstracto y autónomo que tiene una persona legitimada para con un juzgador, a fin de que éste resuelva un litigio con espíritu de justicia". (10)

Para dicho autor la acción procesal no solamente corresponde al titular del derecho material, sino a toda persona que esté legitimada para actuar ante el juzgador. Tiene legitimación para hacerlo el que se ostenta como titular de un derecho material, es decir, el que hace valer una pretensión, y el representante del pretensor. Cuando la ley establece quién o quiénes pueden ejercitar una acción, ya sea por su propio derecho o en representación de otro, sólo ellos están legitimados para hacerlo.

1.1.1. ELEMENTOS DE LA ACCIÓN

"La doctrina es uniforme al considerar que la acción tiene los tres siguientes elementos:

- 1.- Los sujetos: sujeto activo o actor, quien corresponde el poder de obrar, y sujeto pasivo o demandado, frente al cual corresponde el poder de obrar.
- 2.- La causa eficiente de la acción, o sea el interés jurídico.
- 3.- El objetivo, es decir, la causa de pedir". (11)

Estos elementos en forma simple los podemos explicar de la siguiente forma:

a).- Los sujetos son las partes que intervienen en el conflicto de intereses, esta consideración la hacemos en forma general, ya que a pesar de que algunos autores no señalan al tercero interesado dentro de las partes, sí es conveniente contemplarlo, ya que a

pesar de que no son parte en forma directa de dicho conflicto, en la mayoría de los casos se ven afectados sus intereses.

b).- El interés jurídico, es el instrumento que hará valer alguna de las partes para hacer cumplir un derecho o una obligación.

c).- El objetivo consiste en la pretensión formal que hace una de las partes ante alguna autoridad, con el objeto de hacer cumplir un derecho o una obligación.

1.1.2. CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN.

Las acciones se clasifican en atención a lo que pide el sujeto que ejercita la acción, en la forma siguiente:

a).- Acción de condena.

Es la que tiene por objeto obtener en contra del demandado una sentencia por virtud de la cual se le constríe a cumplir una obligación, de hacer o no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc.

La acción de condena, por regla general, es al mismo tiempo acción declarativa por que se obtiene mediante ella, la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige.

b).- Acción rescisoria.

La rescisión es la forma anormal de terminar los contratos de trabajo.

1.1.3. CLASES DE ACCIONES EN MATERIA LABORAL

Entre las acciones más comunes contempladas por la Ley Federal del Trabajo encontramos entre otras.

- a).- Reinstalación.
- b).- Indemnización constitucional.
- c).- Cumplimiento de contrato individual.
- d).- Pago de prestaciones devengadas.
- e) - Reconocimiento de antigüedad.
- f).- Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- g).- Prórroga de contrato
- h).- Indemnización por riesgo de trabajo.
- i).- Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado.
- j).- Rescisión de la relación de trabajo.
- k).- Ejecución de laudos.
- l).- Acciones de capacitación y adiestramiento.
- m) - Acciones de seguridad social.
- n) - Acciones colectivas

ñ).- Huelga.

1.2. REPRESENTACIÓN

El licenciado Bernardo Pérez Fernández Del Castillo, en su libro *Representación, Poder y Mandato*, define a la representación como: "la facultad que tiene una persona de actuar, obligar y decidir en nombre y por cuenta de otra.

Es una institución jurídica muy antigua: su utilidad está fuera de duda, pues permite que una persona actúe, simultáneamente y en lugares distintos, produciendo el milagro jurídico de la multiplicidad por la utilización de la habilidad ajena para los propios negocios; y por parte del representante, en caso de representación legal, se tiene la posibilidad de activar la capacidad de ejercicio de quien la tiene limitada". (12)

En Roma no podía darse la representación, ya que existía el principio *Nemo alteri stipulari potest* (nadie puede ser contrastado por otro). En el derecho romano las obligaciones eran personalísimas, de tal forma que el deudor respondía con su persona cuando caía en insolvencia, pudiendo perder su libertad o la vida, ya que sus acreedores podían encarcelar al deudor o matarlo descuartizando su cuerpo para repartirlo entre los acreedores, dándose por pagados de su crédito.

Sin embargo, si existía la representación indirecta, la figura del mandato sin representación, fiducia y prestación de servicios. Una persona podía obligarse a la realización de un acto o hecho jurídico por cuenta de otro. En este caso, los efectos jurídicos del contrato sólo repercutían entre el mandante y mandatario, y nunca frente a tercero, quien se obligaba única y exclusivamente con el mandatario. Las figuras jurídicas existentes para ejercer la representación indirecta eran el mandato, prestación de servicios y fiducia.

Con la entrada del cristianismo, se empiezan a dar efectos jurídicos a los actos interiores y espirituales. Ya que con ello una persona podía actuar en nombre de otra y sus

actos afectaban directamente el patrimonio de aquélla, quien quedaba obligada, en forma directa, con el tercero. Esta figura tiene su origen y fuerza en el espiritualismo existente en esa época.

*A juicio de Buchka, es en las disposiciones de los Papas, donde aparece por primera vez el punto de vista moderno de la admisibilidad general de la representación en los actos jurídicos. Y así, por ejemplo, en el capítulo De *prebendarum* del Código Canónico se admite que la investidura, a un clérigo ausente, de un beneficio eclesiástico puede hacerse por intermedio de otra u otras personas que le sustituyan en el acto de la investidura. Y si no ha procedido mandato del investido, para la adquisición efectiva del beneficio, es necesaria una ratificación del titular; pero antes de que se realice esta ratificación el Obispo, que confiere el beneficio, no puede transmitir la investidura a otra persona. Por otra parte, en el Libro VI del propio Código Canónico y en el capítulo De *procuratori bus*, se declara lícita la celebración de un matrimonio por medio de un mandato especial." (13)

"La idea de representación se encuentra en una forma más estructurada entre los pandectistas alemanes. La doctrina alemana considera que el invento jurídico más importante que haya aportado a la doctrina universal, es el poder representativo (*Vollmacht*); calificado, no hace mucho, como el primero entre los inventos de la ciencia jurídica alemana". (14)

La representación es una de las principales figuras jurídicas que ha sido creada en el desarrollo del derecho en general, ya que como se señala en párrafos anteriores, en la antigüedad no estaba contemplada, lo que imposibilitaba que se hicieran trámites múltiples en un mismo tiempo; sin embargo, hoy en día la representación tiene un uso cotidiano que ha rebasado los límites por los cuales fue creada, es decir, el representante de una persona puede crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones a nombre de su representado, lo que implica que la persona que otorga una representación a otro sujeto, deberá limitar sus facultades para evitar se vea afectado su patrimonio.

1.2.1. CLASIFICACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN

La representación se clasifica en directa o indirecta, voluntaria, legal y orgánica.

Es **directa** cuando una persona actúa en nombre y por cuenta de otra, produciendo una relación directa e inmediata entre representado y tercero, como en los casos del poder y de la tutela.

Es **indirecta** cuando actúa una persona en nombre propio y por cuenta de otra, adquiriendo para sí los derechos y obligaciones del representado frente al tercero, por ejemplo, el mandato, prestación de servicios, asociación en participación, en los que se establece, entre dos personas, una relación jurídica interna, desconocida y en ocasiones, fingida para el tercero, pero al final de cuentas los efectos jurídicos van a repercutir en el patrimonio de quien encomendó el negocio.

Es **voluntaria** cuando una persona, en virtud de su voluntad, autoriza a otra para actuar en su nombre y representación, como en el poder, fideicomiso.

Es **legal** cuando una persona por ser incapaz o encontrarse ausente, es representada por otra de entre las formas señaladas por las disposiciones legales.

Se llama representación **orgánica, necesaria o estatutaria**, en el caso de personas jurídicas.

1.2.2. REPRESENTACIÓN Y ASISTENCIA

"Julien Bonnetcase, distingue entre representación legal y asistencia. La diferencia estriba en la causa y grado de incapacidad del representado. Es representación cuando el incapaz no puede manifestar su voluntad o no actúa en absoluto, sino por medio de otra persona, como cuando se está sujeto a la patria potestad o tutela. Es asistencia

cuando el incapaz actúa bajo control o con la colaboración de otra persona, como la curatela, la autorización judicial que requiere el emancipado para la enajenación, el gravamen y la hipoteca de bienes raíces; la autorización necesaria del menor para contraer matrimonio o para aportar bienes a la sociedad conyugal". (15)

Es importante hacer una distinción entre estas dos figuras jurídicas, ya que en forma equivocada en la práctica las confundimos, considero que la diferenciación que hace Julien Bonnecase es la más acertada, no obstante ello, considero que una forma más simple de diferenciar una de la otra es, considerar que en la representación el representante cuenta con determinadas facultades para intervenir en algún negocio jurídico en forma independiente, sin necesidad de la presencia del poderdante, mientras que en la asistencia, la persona que asiste requiere de la presencia del asistido.

1.2.3. REPRESENTACIÓN Y LEGITIMACIÓN

La legitimación es un término procesal principalmente utilizado en el derecho mercantil y civil. Los procesalistas distinguen dos tipos de legitimación que son la activa y pasiva en los procedimientos judiciales. En derecho mercantil, para hacer valer el derecho incorporado al título de crédito, se habla de la legitimación del poseedor del título. En el civil, sobre todo los tratadistas italianos, usan este término para distinguirlo del de capacidad.

"En general, la doctrina considera la legitimación como la idoneidad de la persona para realizar un acto jurídico eficaz, inferida de la posición que se tiene frente al acto; o sea, en la realización de un acto jurídico, la relación que existe entre los sujetos o uno de los sujetos con el objeto". (16)

Los autores que siguen esta teoría, consideran que la representación es un caso típico de legitimación, ya que cuenta con los elementos antes mencionados.

1.2.4. REPRESENTACIÓN Y PERSONALIDAD.

"En la práctica notarial y procesal, a veces se emplean como sinónimo indistintamente representación y personalidad. El segundo término es el adecuado, pues es una reminiscencia del uso que tenía en el siglo XIX. Así, el Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia de Joaquín Escriche, dice: "Personero. El constituido procurador ó mandatario para desempeñar o solicitar el negocio ajeno"... (17)

En lo personal, considero que la diferencia entre la representación y la personalidad, estriba en que la primera consiste en las facultades o atributos que una persona le otorga a otra para crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones, mientras que la personalidad consiste en el reconocimiento que la autoridad hace de un sujeto para poder actuar en el desarrollo de la secuela procesal.

1.2.5. REPRESENTACIÓN Y PROCURA

"La procura en las leyes más antiguas incluyendo el Código de Napoleón, la consideran como término similar al del poder. Nuestro Código Civil, cuando regula el mandato judicial lo confunde con el de poder (Arts. 2585, 2587, 2588). El Diccionario de Escriche define al procurador como: El que en virtud de poder o facultad de otro ejecuta en su nombre alguna cosa; o como dice la Ley de las Partidas: Aquel que recaba o hace algunos pleitos o cosas ajenas por mandato del dueño de ellas; ley 1, tít. 5, part. 5. Antiguamente se llamaba personero, por que se presenta en juicio o fuera de él en lugar de la persona mandante". (18)

La procura constituye una forma de representación limitada, ya que a pesar de que cuenta con los mismos elementos de la representación, no tiene las mismas facultades, desafortunadamente nuestro Código Civil del Distrito Federal, no tiene bien definida esta figura jurídica.

1.3. MANDATO.

El mandato en el derecho romano era un contrato por el cual una persona, el mandante, encargaba a otra el mandatario, que realizara determinado acto, por cuenta y en interés de aquélla.

Era un contrato en donde siempre tenía que expresarse el consentimiento, ya sea en forma expresa o tácita. El mandante aceptaba tácitamente, si se daba cuenta de que alguien realizaba actos en su interés y por cuenta de él, y no se oponía, ya que *qui tacet cum loqui potuit et debuit, consentire videtur* (el que se calla, aunque pudiera y debiera hablar, parece dar su consentimiento). El mandatario aceptaba tácitamente, si comenzaba a ejecutar el mandato.

Se trataba de un contrato eventualmente bilateral, ya que el mandante tenía que pagar los gastos necesarios erogados por el mandatario; pero éste tenía prohibido reclamar una remuneración por su intervención, ya que esa figura jurídica en el derecho romano era esencialmente gratuito, para el jurista romano, si un mandato no era gratuito, era en realidad una *locatio-conductio*.

Con el tiempo se adoptó la costumbre de considerar la relación entre médicos o abogados con sus clientes como una relación de mandato, por no querer ser tratados estos profesionistas como locutores sobre la misma base que los simples obreros.

La relación jurídica que nacía del contrato de marras, terminaba por las siguientes causas:

- 1.- Por cumplimiento total.
- 2.- Por imposibilidad de cumplimiento.
- 3.- Por mutuo consentimiento.

4.- Por revocación o renuncia, siempre que no se hicieran en un momento inoportuno o de mala fe.

5.- Por muerte del mandante o del mandatario. Como se trataba de un contrato *intuitu personae*, la otra parte no tenía obligación de continuar la relación jurídica en cuestión con los herederos del difunto. Esta causa de extinción era inoperante en el *mandatum post mortem*.

6.- Por el vencimiento del término previsto o por el cumplimiento de una condición resolutoria.

Los casos especiales de mandato en el derecho romano eran:

1.- El mandato remunerado.

2.- El mandato en interés del mandatario (*mandatum tua gratia*), que consiste en el consejo, entre amigos, sin consecuencias jurídicas, salvo en casos de mala fe por parte del mandante.

3.- El *mandatum pecuniae credendae* o *mandatum qualificatum*. En este caso, el mandante encargaba al mandatario que prestase una suma determinada a un tercero. En caso de incumplimiento por parte del tercero, el mandante tenía contra el mandatario la *actio mandati* contraria, de modo que este mandato surtía los efectos prácticos de una fianza.

4.- El *mandatum post mortem*, que cobraba eficacia después de la muerte del mandante.

En el derecho romano el mandato tenía las siguientes características:

1.- Era consensual. El consentimiento podía ser expreso o tácito, pero el consentimiento no podía dejar de existir.

2.- El que aceptaba el mandato debe cumplir fielmente lo encomendado que puede ser, ya la administración de todo un patrimonio (mandato general), o de un negocio determinado (mandato especial). El negocio o negocios a cumplir, tenían que ser siempre lícitos y conforme a las buenas costumbres.

Como figura de mandato general apareció en Roma el "procurador". Una persona solía encomendar la administración de sus negocios a otra, generalmente un liberto, quien debería cumplir el cometido como un deber "moral", ocupándose de todos los asuntos. Otra figura más específica era la del *mandatum pecuniae credendae* (mandato de prestar dinero).

3.- Lo encomendado tenía que ser en principio, en el interés exclusivo o interés compartido del mandante; pero podía serlo también en el interés de un tercero.

En resumen se debe entender que el mandato es un poder, puesto que mediante el simbolismo de dar la mano se manifestaba como un testimonio de fidelidad, se otorgaba en confianza una autorización basada en una fe recíproca, para que se ejecuten los actos que el mandante le ha confiado a una persona que reconocía como verdadero amigo.

1.3.1. EN LA ACTUALIDAD

El mandato es un contrato que tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la celebración de actos jurídicos. El Código Civil para el Distrito Federal, lo define:

Art. 2546.- "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga".

Es decir, para que pueda darse un mandato, se requiere cumplir con las formalidades de un contrato.

1.3.2. CLASIFICACIÓN DEL MANDATO

Es un contrato principal, bilateral, oneroso, con forma restringida, *intuitu personae*.

Principal. El mandato existe por si solo y tiene como objeto propio, la realización de los actos jurídicos que le encomienda el mandante al mandatario.

Bilateral. Por lo que tiene una obligación entre ambas partes.

Oneroso. Es un contrato oneroso, pues consiste en la efectuación de servicios y excepcionalmente se puede convenir en que sea gratuito tal como lo señala el artículo 2549 del Código Civil para el Distrito Federal.

Art. 2549.- "Solamente será gratuito el mandato cuando así se haya convenido expresamente".

Con forma restringida. La ley establece, por lo que se refiere al mandato en general, que puede ser revestido de diversas formalidades. Es verbal, cuando se otorga de palabra entre presentes; sin embargo, para su perfeccionamiento, deberá ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio, tal como lo indica el artículo 2552 del Código Civil para el Distrito Federal.

Art. 2552.- "El mandato verbal, es el otorgado de palabra entre presentes, hayan o no intervenido testigos.

Cuando el mandato haya sido verbal debe ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio para que se dio".

Cuando el negocio no exceda de mil veces el salario mínimo general, vigente en el Distrito Federal, se podrá otorgar en escrito privado ante dos testigos sin necesidad de ratificación de firmas (Art. 2556). A este documento se le denomina carta poder.

Deberá otorgarse en escritura pública, o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas ante notario, juez o autoridad administrativa cuando: a) se trate de un mandato general; b) la cuantía del negocio sea mayor de mil veces el salario mínimo general, vigente en el Distrito Federal, y c) en el ejercicio del mandato, el mandatario haya de celebrar un acto que deba constar en escritura pública (Art. 2554 frac. III): Se ratifica ante autoridad administrativa, cuando el mandato se otorgue para la celebración de un acto ante una autoridad de esta naturaleza.

Intuitu personae. Es un contrato que se celebra en calidad de la persona del mandatario, por eso se termina con su muerte, pues la realización de los actos jurídicos tiene que llevarse a cabo personalmente por el mandatario y no por su descendencia, si no existe un contrato que los comprometa en lo personal.

Existe la excepción cuando se faculta al mandatario a sustituirlo o a otorgar nuevos poderes, tal como lo señala el artículo 2574 del Código Civil para el Distrito Federal.

Art. 2574.- "El mandatario puede encomendar a un tercero el desempeño del mandato, si tiene facultades expresas para ello".

Esto puede ser contraproducente, ya que en un principio, una persona le otorga un mandato a otra con la finalidad de realizar determinados actos jurídicos en su nombre confiando en que no haga un mal uso de las facultades que se le otorgan, sin embargo, al permitirse que a la persona a quien inicialmente se le otorgó un mandato, éste a su vez lo encomienda a una tercera persona, no existe ninguna certeza de que la tercera persona haga un mal uso del mandato en mención.

1.3.3. FORMALIDADES DEL MANDATO

En principio, existe libertad de forma (Arts. 2550, 2551, 2552, 2553, 2555, 2556, 2557 y 2558 del Código Civil para el Distrito Federal):

Art. 2550.- "El mandato puede ser escrito o verbal.

No obstante lo dispuesto en este artículo, los siguientes establecen la forma escrita aún tratándose de verbal, ya que debe ser ratificado por escrito"

Art. 2551.- "El mandato escrito puede otorgarse:

I.- En escritura pública;

II.- En escrito privado, firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas las firmas ante notario público, juez de Primera instancia, jueces Menores o de Paz, o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo, cuando el mandato se otorgue para asuntos administrativos;

III.- En carta poder sin ratificación de firmas".

Art. 2552.- "El mandato verbal es el otorgado de palabra entre presentes, hayan o no intervenido testigos.

Cuando el mandato haya sido verbal debe ratificarse por escrito, antes de que concluya el negocio para que se dio".

Art. 2553.- "El mandato puede ser general o especial. Son generales los contenidos en los tres primeros párrafos del artículo 2554. Cualquier otro mandato tendrá el carácter de especial".

Art. 2555.- "El mandato debe otorgarse en escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigos ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas correspondientes:

I - Cuando sea general;

II.- Cuando el interés del negocio para el que se confiere, sea superior al equivalente a mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de otorgarse. o

III - Cuando en virtud del que haya de ejecutar el mandatario, a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público"

Art.- 2556.-"El mandato podrá otorgarse en escrito privado, firmado ante dos testigos, sin que sea necesaria la previa ratificación de las firmas, cuando el interés del negocio para el que se confiere, no exceda de mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de otorgarse.

Sólo puede ser verbal el mandato, cuando el interés del negocio no exceda de cincuenta veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de otorgarse"

Art. 2557.-"La omisión de los requisitos establecidos en los artículos que preceden anula el mandato, y sólo deja subsistentes las obligaciones contraídas entre el tercero que haya procedido de buena fe y el mandatario, como si éste hubiere obrado en negocio propio"

Art. 2558.-"Si el mandante, el mandatario y el que haya tratado con éste, proceden de mala fe, ninguno de ellos tendrá derecho de hacer valer la falta de forma del mandato".

La falta de formalidades produce la nulidad relativa.

1.3.4. MANDATO JUDICIAL

"El mandato judicial, consiste en la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales, otorgado a un licenciado en derecho con cédula profesional o abogado. Se confiere siempre unido a un poder, por lo que es representativo. La mayoría de

la doctrina lo define como el contrato por el cual una persona llamada mandataria, se obliga a ejecutar actos jurídicos procesales, en nombre y por cuenta del mandante".(19)

El mandato judicial, tiene por objeto la defensa en juicio de los intereses del mandante, así como el ejercicio de las acciones que le competen.

El procurador tiene además de las obligaciones y derechos del mandatario especial para pleitos y cobranzas, los siguientes deberes especiales:

a).- Transmitir el asunto judicialmente en todas sus instancias (Art. 2588, frac. I del Código Civil para el Distrito Federal) y sin abandonarlo (Art.2591, 1° parte del Código Civil para el Distrito Federal), ya sea siguiendo las instrucciones del mandante o las que en forma personal le dicte su razonamiento en relación con sus conocimientos (2588, frac. III). Si necesita abandonarlo por impedimento o conveniencia del procurador, debe sustituirlo si tiene facultades para ello, o avisar al mandante para que designe un nuevo procurador (Art. 2591 del Código Civil para el Distrito Federal).

b).- Pagar los gastos necesarios para la tramitación del procedimiento (Art.2588, frac. II del Código Civil para el Distrito Federal).

c).- No asesorar, representar o relevar secretos al colitigante, sea dentro del procedimiento o posterior a éste, incluso aún renunciando a la procuración (Arts. 2589 y 2590 del Código Civil para el Distrito Federal).

El procurador con un mandato general para pleitos y cobranzas, necesita facultades especiales para el ejercicio de ciertos actos procesales, los cuales están enumerados en el artículo 2587 del Código Civil para el Distrito Federal, que dice:

I.- Para desistirse;

II.- Para transigir;

III.- Para comprometer en árbitros;

IV.- Para absolver y articular posiciones;

V.- Para hacer cesión de bienes;

VI.- Para recusar;

VII.- Para recibir pagos; y

VIII.- Para los demás actos que expresamente determine la ley.

Cuando en los poderes generales se desee conferir alguna o algunas de las facultades acabadas de enumerar, se observará lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 2554.

El requisito de esta cláusula especial, se debe a que las facultades enumeradas por este artículo traen implícitas facultades de dominio.

1.3.5. SUSTITUCIÓN DEL MANDATO

Por ser el mandato un contrato *intuitu personae*, el mandatario tiene que realizar los actos encomendados personalmente. Sólo podrá sustituir total o parcialmente el mandato u otorgar nuevos por cuenta del mandante, cuando haya sido autorizado expresamente así lo señala el artículo 2574 del Código Civil para el Distrito Federal.

Art. 2574.- "El mandatario puede encomendar a un tercero el desempeño del mandato, si tiene facultades expresas para ello".

La interpretación de este artículo, nos lleva a pensar que no bastan las facultades de un apoderado general para sustituir el mandato, se requiere cláusula especial por ser personalísimo este contrato.

"La sustitución puede ser especial cuando el mandante haya señalado la persona del sustituto, y puede ser general cuando la facultad para designar a la persona sustituta le corresponda al mandatario. En este último caso, el sustituido no es responsable de los actos del mandatario sustituto, sólo cuando la persona elegida obre de mala fe o se halle en notoria insolvencia (Art. 2575 del Código Civil para el Distrito Federal)

En la sustitución, el mandatario sustituto (Art. 2576 del Código Civil para el Distrito Federal). Éste pierde sus facultades, pues ha habido una subrogación de persona. Ahora bien, puede ser que a diferencia de la sustitución, el mandante faculte al mandatario a otorgar poderes, o sea, dentro de los actos jurídicos que pueden realizar, son los de otorgar mandatos o poderes. En este caso habrá pluralidad de mandatarios". (20)

El mandato se termina de acuerdo al artículo 2595 del Código Civil para el Distrito Federal, por las siguientes causas:

- I.- Por la revocación;
- II.- Por la renuncia del mandatario;
- III.- Por la muerte del mandante o mandatario;
- IV.- Por la interdicción de uno u otro;
- V.- Por el vencimiento del plazo y por la conclusión del negocio para el que fue concedido; y
- VI.- En caso de ausencia.

1.4. PODER

"El poder es el otorgamiento de facultades que da una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre es decir, en su

representación. Es una de las formas de representación que tiene como fuente la voluntad del sujeto, *dominus*, mediante un acto unilateral.

Esta institución surte efectos frente a terceros; se diferencia del mandato y representación de servicios, válidos sólo entre las partes, mandante y mandatario, profesor y cliente, que no surten efectos jurídicos frente a terceros". (21)

Una de las bases del poder es la declaración unilateral de voluntad. Para surtir sus efectos tiene que estar unida a otra figura jurídica, como el mandato, prestación de servicios, fideicomiso, condominio, sociedad, etc., la más común de las figuras jurídicas con la que se asocia es el mandato.

"A la palabra poder se le han dado diferentes significados. En una primera acepción, se le considera como el documento por medio del cual se acredita la representación que ostenta una persona en relación con otra, o sea, se refiere al documento desde el punto de vista formal, no a su contenido, y así se habla de carta poder o del poder notarial.

Una segunda acepción se refiere al acto por el cual una persona queda facultada por otra para actuar en su nombre y representación, o sea, al acontecimiento espacio-temporal de facultamiento.

Finalmente la palabra poder se refiere a la institución por medio de la cual, una persona puede representar a otra en virtud de un acto derivado de la autonomía de la voluntad".(22)

Fueron los alemanes quienes estudiaron en forma más clara la figura del poder. Sus principales exponentes son: Rodolf Von Ihering, en 1857, y continúa con Laband, en 1866, quienes llegaron a la conclusión de su carácter abstracto, como un "negocio" independiente, consistente en la declaración unilateral de voluntad de conferir facultades representativas al apoderado.

Para los tratadistas, la abstracción del poder ha tenido la utilidad de facilitar su distinción de otras figuras jurídicas como la del mandato, fideicomiso, sociedad, prestación de servicios profesionales. El apoderamiento no tiene un fin en sí mismo, sino que sirve de medio para la realización de conductas y consecuencias jurídicas posibles mencionadas o reguladas en el mandato, sociedad, fideicomiso, prestación de servicios profesionales y otros. En conclusión, el poder es un "negocio" abstracto, por no referirse a casos concretos; autónomos, porque puede existir en forma independiente de cualquier otro negocio, pero para su aplicación requiere de la unión con otro negocio que exprese el alcance de la presentación, tal como mandato, prestación de servicios, un fideicomiso, un condominio, una sociedad, etc.

Para Manuel Borja Martínez, el mandato es la parte interna y el poder la parte externa.

Siguiendo las ideas filosóficas de la escolástica, puede decirse que el poder es una figura jurídica latente en estado de potencia y se convierte en acto, cuando se realizan conductas concretas en ejecución de facultades otorgadas en cualesquiera de los negocios jurídicos mencionados.

1.4.1. DISTINCIÓN ENTRE MANDATO Y PODER

La primera distinción se refiere a la fuente jurídica. El mandato es un contrato; el poder una declaración unilateral de voluntad. La segunda, en que el poder tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la realización de la representación en forma abstracta y autónoma, o sea, la actuación a nombre de otra persona para que los actos efectuados surtan en el patrimonio del representado, de tal manera que la relación jurídica vincula directa e indirectamente al representante con el representado. Por su parte el mandato no es representativo, sin embargo, puede serlo si va unido con el otorgamiento de un poder, es decir el mandato siempre requiere del poder para ser representativo y surta efectos entre mandante y tercero.

1.4.2. PODER OTORGADO EN EL DISTRITO FEDERAL O EN CUALQUIER ESTADO PARA SURTIR EFECTOS JURÍDICOS EN OTRA ENTIDAD FEDERATIVA DE LA REPUBLICA MEXICANA

Es indispensable distinguir que los actos otorgados ante un notario dentro de su demarcación, son válidos en todo el país, ya que se aplica el principio de *locus regit actum*, es decir, los actos se rigen por las leyes del lugar a donde se otorgan, por tanto todo instrumento notarial expedido por los diversos notarios que existen dentro del territorio nacional, tendrán plena validez en cualquier parte de la República Mexicana.

De esta manera, no es necesario legalizar un documento otorgado en cualquier entidad federativa para que surta efectos en otra, de acuerdo con lo establecido, en el primer párrafo del artículo 121 constitucional que dispone:

“En cada Estado de la Federación se dará entera fe y crédito a los actos públicos, registros y procedimientos judiciales de todos los otros. El Congreso de la Unión, por medio de leyes generales, prescribirá la manera de probar dichos actos, registros y procedimientos, y el efecto de ellos...”

Como consecuencia de lo anterior el Código Federal de Procedimientos Civiles establece:

Art. 130.- “Los documentos públicos expedidos por autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio, sin necesidad de legalización”.

En base a lo dispuesto podemos sostener, que los documentos e instrumentos con fe pública otorgados en una entidad federativa, tienen pleno valor probatorio en las otras, sin necesidad de legalización, como sería el caso de los documentos de otros países.

1.4.3. PODER OTORGADO EN LA REPÚBLICA PARA CAUSAR EFECTOS EN EL EXTRANJERO

Cuando un notario mexicano otorgue instrumentos notariales en México que van a causar efectos en el extranjero, el procedimiento de legalización es el siguiente:

1.- La Oficina de Asuntos Jurídicos y Notariales de la Dirección General Jurídica y de Estudios Legislativos del Distrito Federal, verifica la autenticidad de la firma y sello del notario. En la mayoría de los Estados, corresponde esta facultad a la Secretaría General de Gobierno.

2.- La Secretaría de Gobernación, por su parte, de acuerdo con las facultades que le da el artículo 27, fracción XIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, comprueba y da fe de la firma del funcionario del Distrito Federal o de la autoridad estatal que legalizó el documento.

3.- De conformidad con el artículo 28, fracción X de la Ley Orgánica, la Secretaría de Relaciones Exteriores, verifica que la firma del funcionario de la Secretaría de Gobernación sea auténtica.

4.- Finalmente, el documento se legaliza en el consulado del país destinatario, en donde se certifica la autenticidad de la última firma, es decir, la del funcionario de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

1.4.4. PODER OTORGADO EN EL EXTRANJERO PARA EJERCERSE EN LA REPÚBLICA

En este supuesto, independientemente de las legalizaciones exigidas en el país donde se otorgue el documento, es necesaria la del cónsul mexicano acreditado en dicho país.

Una vez realizada la legalización, el documento otorgado ante el funcionario extranjero, necesita traducirse por perito oficial y protocolizarse ante notario, de acuerdo con los artículos 139 y 140 de la Ley del Notariado para el Distrito Federal.

Art. 139.- "Los instrumentos otorgados en el extranjero, una vez legalizados o apostillados y traducidos, en su caso, por perito, podrán protocolizarse a solicitud de parte interesada sin necesidad de orden judicial".

Art. 140.- "Los poderes otorgados fuera de la República, una vez legalizados o apostillados, y traducidos, en su caso, por perito, deberán protocolizarse para que surtan sus efectos con arreglo a la Ley. Esto no es aplicable a los poderes otorgados ante Cónsules Mexicanos".

Es importante tomar en consideración lo señalado en los dos artículos antes mencionados, debido a que en ocasiones algunos extranjeros pretenden que con el hecho de haber cumplido con las formalidades señaladas en su país, es suficiente para que los documentos tengan plena validez, lo cual es incorrecto y origina el entorpecimiento de los trámites.

1.4.5. PODER OTORGADO EN EL EXTRANJERO ANTE CÓNSUL MEXICANO, PARA TENER EFECTOS EN EL PAÍS

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 28, fracción II, prevé que la Secretaría de Relaciones Exteriores ejercerá funciones notariales por conducto de los miembros del Servicio Exterior Mexicano. En el mismo sentido el artículo 44, fracción IV de la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano, establece que el jefe de una oficina consular tiene funciones notariales en los actos y contratos celebrados en el extranjero que se han de ejecutar en la República Mexicana.

1.5. PRUEBA

Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de *probe*, que significa honradez, o de *probandum*; probar, patentizar, hacer fe. También se conceptúa la prueba como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí.

“En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador sobre los hechos cuyo esclarecimiento es necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso.

En sentido amplio, también, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el fin de lograr el cercioramiento de éste sobre los hechos controvertidos u objetos de prueba.

Por extensión también se suele denominar pruebas a los medios instrumentos y conductas humanas con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho”. (23)

Para Jerzy Wróblewski, en su libro *Constitución y Teoría General de la Interpretación Jurídica*, la prueba en este sentido es un razonamiento (del juzgador) dentro del cual el *demonstrandum* (la demostración o el juicio sobre los hechos) es justificado por el conjunto de expresiones lingüísticas de las que se deduce por una serie acabada de operaciones.

La prueba, es el medio de convicción más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en un proceso. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. Las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso, son meras “sombras de derecho o de hecho”.

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.

1.5.1. CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS

“Las pruebas son clasificadas en dos grupos: pruebas propiamente dichas y presunciones. Las pruebas propiamente dichas se dividen en plenas y semiplenas, directas e indirectas, reales y personales, originales e inoriginales, históricas y críticas. También pueden ser las pruebas, con relación al tiempo en que se producen, de dos especies: *probationes probatos* (constituidas antes del proceso) y *probationes probandoe* (producidas en el curso del proceso). En otros términos, pruebas hechas y pruebas que se han de hacer en el proceso y, según la división clásica, pruebas preconstituidas y pruebas casuales. Las preconstituidas son ordenadas por el legislador y surten sus efectos conforme a la ley, y las causales se producen durante el pleito”. (24)

Independientemente de la clasificación que se les da a las pruebas, debemos entender que su finalidad es ayudar al juzgador a entender un conflicto legal y ayudar con ello a su solución, en beneficio de alguna de las partes.

1.5.2. MEDIOS DE PRUEBA

El juzgador para poder determinar cuál de las partes tiene la razón, necesita elementos que lo conduzcan a la verdad de los hechos, por lo que puede valerse de las declaraciones de las partes, del testimonio de otras personas y de los hechos materiales o notorios, el derecho procesal general reconoce los medios de prueba que a continuación se expresan:

Confesión, documentos públicos, documentos privados, dictamen pericial, reconocimiento e inspección judicial, testigos, fotografías, copias fotostáticas, registros

dactiloscópicos, y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, presunciones y demás medios que produzcan convicción en el juzgador.

Todos estos medios de prueba pueden ser utilizados en el proceso laboral, los cuales quedan encuadrados dentro de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho probatorio laboral se consigna en los artículos 759 a 769 de la Ley Federal del Trabajo, regulando las pruebas.

1.5.3. LA CARGA DE LA PRUEBA

"La carga de la prueba ha sido considerada por algunos procesalistas contemporáneos, entre ellos Rosenberg, como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria. La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias, con objeto de obtener resultado favorable en el proceso. La necesidad de probar es, pues, consecuencia lógica del principio dispositivo. La teoría de la carga de la prueba en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio, sobre la verdad de los hechos, afirmados o alegados.

En consecuencia, la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber. Los procesalistas modernos consideran esta carga como una necesidad que tiene su origen, no en la obligación legal, sino en consideraciones de tipo realista de quien elude el peligro de que el laudo le sea favorable, porque la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las Juntas sobre los hechos, de las acciones o excepciones, es decir, de las pretensiones procesales. La carga de la prueba en el proceso del trabajo, es actividad esencial de las partes". (25)

La carga de la prueba es uno de los principales elementos que deben conocer los abogados que se dedican al litigio, ya que a diferencia del derecho civil en materia laboral, no siempre el que afirma es el que tiene la obligación de probar, por lo tanto es indispensable entender el planteamiento de la litis para poder determinar las cargas procesales en un juicio.

Para finalizar este primer capítulo es importante mencionar que nos aporta una distinción importante entre las figuras jurídicas antes explicadas y comentadas, lo que nos ayuda que en la práctica tengamos la capacidad en identificar cada una de ellas, ya que a pesar de que son muy parecidas, cada una tiene elementos propios que le dan forma a su identidad.

CITAS

- (1) SAVIGNY FRIEDRICH, Karl Von; Metodología Jurídica, Depalma, pág. 42.
- (2) DEMOLOMBE, Charles; Traite des Contrats ou des Obligations Conventionalles en General, Lahure, pág. 28.
- (3) PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo; Representación, Poder y Mandato, undécima edición, Porrúa, pág. 54.
- (4) WINDSCHEID BERNHAID, Joseph Hubert; Polemica sobre la Actio, Eds. Jurídicas Europa-América, pág. 32.
- (5) PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo; Representación, Poder y Mandato, undécima edición, Porrúa, pág. 61.
- (6) GIUSEPPE, Chiovenda; Principio de Derecho Procesal Civil, T1, Reus, pág. 60.
- (7) DORANTES TAMAYO, Luis; Elementos de Teoría General del Derecho, cuarta edición, Porrúa, pág. 77.
- (8) ROCCO, Ugo; Tratado de Derecho Procesal Civil, T1, segunda reimpresión, Temis, pág. 272.
- (9) DORANTES TAMAYO, Luis; Elementos de Teoría General del Derecho, cuarta edición, Porrúa, pág. 81.
- (10) Ob. Cit., pág. 85.
- (11) RAMÍREZ FONSECA, Francisco; La Prueba en el Procedimiento Laboral Comentarlos y Jurisprudencia, octava edición, Pac, pág. 57.
- (12) PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo; Representación, Poder y Mandato, undécima edición, Porrúa, pág. 3.
- (13) DÍEZ PICAZO, Luis; Representación en el Derecho Privado, Civitas, pág. 29.
- (14) DE CASTRO Y BRAVO, Federico; Temas de Derecho Civil Rivadeneyra, pág. 105.
- (15) ROJINA VILLEGAS, Rafael cita a Julian Bonnecase; Compendio de Derecho Civil, T1, Porrúa, pág. 169.
- (16) PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo; Representación, Poder y Mandato, undécima edición, Porrúa, pág. 4.
- (17) Ob. Cit., pág. 5

(18) Ibidem., pág. 6

(19) Ibidem., pág. 41.

(20) PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles, quinta edición, Porrúa, pág. 256.

(21) PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo; Representación, Poder y Mandato, undécima edición, Porrúa, pág. 14

(22) Ibidem., pág., 15.

(23) OVALLE FAVELA, Jose, Teoría General del Proceso, Harla, pág. 305.

(24) TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, pág. 372.

(25) Ob. Cit., pág. 374

CAPÍTULO II

PRUEBAS

2.1. CONCEPTO DE PRUEBA

Eduardo Pallares, en su diccionario de Derecho Procesal Civil, nos habla de la prueba y además cita a otros autores y dice: "PRUEBA.- (Naturaleza de la prueba) probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición. RAFAEL DE PINA.- Dice en su Tratado sobre la Prueba, en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. LAURENT.- Define la prueba como la demostración legal de la verdad de un hecho y ESCRICHE, decía que la prueba es la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa. El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento que de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo. Prueba judicial.- La prueba judicial es la que se lleva ante los órganos jurisdiccionales, ya se trate de tribunales civiles, penales, de orden administrativo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc. Consistente en actividades jurisdiccionales promovidas por el juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiera la existencia de los hechos controvertidos". (1)

Según Couture: "La prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho con la verdad de una afirmación en el sentido jurídico, y especialmente en sentido procesal, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación". (2)

RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, al respecto: "La prueba consiste en demostrar en juicio los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes". (3)

"En otra acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo o lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad". (4)

Francisco Carrara, en su obra Programa de Derecho Criminal: "Afirma, que en general se llama prueba a todo lo que sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición. La certeza está con nosotros; la verdad, en los hechos. Aquélla nace cuando uno cree que conoce ésta" (5)

"La prueba es básica, ya que es el medio principal para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que asiste la justicia, amparada por la ley, a favor de una de las partes. El valor de la prueba involucra su finalidad. La finalidad de la prueba, como un ideal de justicia, es la que el órgano jurisdiccional, mediante un razonamiento lógico, encuentre la verdad". (6)

"Es evidente que cada una de las partes trata de probar su verdad, sin embargo, no habiendo más que una verdad el órgano jurisdiccional tiene que encontrarla". (7)

"El fin de la prueba es hacer que el tribunal del trabajo, mediante la demostración, evidencia y certeza de los hechos, lograda a través de las pruebas, llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral y, pueda, con fundamento en ellas resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución. En términos generales, la prueba es el medio por el cual se demuestra la afirmación o negación de una determinada acción con sus respectivas consecuencias, las cuales pueden beneficiar o bien perjudicar en cada caso concreto" (8)

Ahora bien, la prueba jurídicamente es el análisis de los hechos controvertidos en la demanda por las partes, mediante un procedimiento que cada una de estas tiene que

seguir para llegar a la verdad, tomando en cuenta que el juzgador o bien en nuestra materia el dictaminador es el que tiene que decidir la autenticidad de las pruebas, no podemos decir que es una verdad absoluta, pero si debemos reflexionar en el análisis de cada una de ellas y la forma en que fueron ofrecidas, dándoles una valoración conforme a las reglas de la sana crítica. “De ahí que Carnelutti decía que la verdad en términos de prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, por que no hay jueces infalibles”. (9)

El licenciado Eduardo Pallares, en su libro de Derecho Procesal Civil, enuncia diversos criterios de clasificación de los medios de prueba, en los siguientes términos:

1. Directas o indirectas. Producen el conocimiento del hecho sin intermediario.
2. Reales. Consisten en cosas, y son contrarias a las personales, producidas por actividades de las personas.
3. Originales y derivadas. Éste es un mero criterio de clasificación, en realidad de las pruebas documentales y tradicionalmente se ha entendido por original, ya sea la matriz o el primer documento que se produce, y como copias las derivadas de aquellos.
4. Preconstituidas y por constituir. Las primeras son las que se han formado o constituido antes del juicio, y las segundas, las que se llevan a cabo durante el mismo juicio.
5. Plenas, semiplenas y, por indicios. Esta división está referida al grado de intensidad de la convicción o fuerza probatoria del medio. Si esta fuerza probatoria es de máximo grado, se le llamará prueba plena y, por el contrario, si la prueba por indicios es muy débil, puede llegar a representar una manera de conjetura.

6. Nominales o innominadas. Las primeras son las que tienen un nombre y una reglamentación específica en el texto de la ley.

Las segundas, por el contrario, son las que no están nombradas ni reglamentadas.

7. Pertinentes e impertinentes. Las primeras, se refieren a hechos controvertidos y las segunda a hechos no controvertidos.

8. Idóneas e ineficaces. Las idóneas, no sólo son las bastantes para probar los hechos litigiosos, sino las pruebas adecuadas para ello.

Las pruebas no idóneas son aquellas no adecuadas para probar determinado tipo de hechos.

9. Útiles e inútiles. Las útiles o necesarias conciernen a hechos controvertidos; las inútiles, a hechos sobre los que no hay controversia o bien a hechos que ya están anteriormente probados.

10. Concurrentes. Son varias pruebas que convergen a probar determinado hecho. Opuesto, serían las pruebas singulares, que no están asociadas con otras.

11. Inmorales y morales. El autor no las define; las considera explicadas por si mismas.

12. Históricas y críticas. Son pruebas históricas las que implican la reconstrucción de los hechos a través de un registro, o del relato que los mismos hace alguna persona; por el contrario, las críticas no reproducen el hecho que se ha de probar, sino que implican un análisis de causas y efectos y, por lo tanto, alguna deducción o inferencia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 777 al 785, nos dicen al respecto, en qué momento deben ofrecerse las pruebas; en qué momento serán desechadas aquellas pruebas que no tenga relación con los hechos; enumera cuáles son los elementos necesarios para el desahogo de pruebas; señala las facultades que tienen las partes que intervienen en el juicio para formular interrogatorios; la facultad de revisar los documentos exhibidos como pruebas; la facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje para exigir documentos a cualquier persona para esclarecer los hechos; la forma en que se puede justificar a alguna persona para no presentarse al local de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2.2. MEDIOS DE PRUEBA

La prueba tiene el objeto de proporcionar al juzgador, los elementos necesarios para aclarar las controversias suscitadas.

Para Cipriano Gómez Lara, en su libro Derecho Procesal Civil, los medios de prueba se limitan a ser los procedimientos de verificación técnica y científica de fenómenos naturales, siguiendo las leyes casuales a que estén sometidos, o sea, la producción eficiente de fenómenos con arreglo a sus propias leyes: pruebas científicas, periciales, técnicas.

Con los medios probatorios, se pretende demostrar o comprobar en un juicio, la verdad o falsedad de un hecho expuesto por alguna de las partes en la secuela procesal, con ello constituye los elementos con los que el juzgador cuenta para determinar su resolución.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo nos señala los grupos en que las pruebas se conforman, siendo de la siguiente forma:

Prueba Confesional.- Artículos del 786 al 794.

Prueba Documental.- Artículos del 795 al 812.

Prueba Testimonial.- Artículos del 813 al 820.

Prueba Pericial.- Artículos del 821 al 826.

Prueba de Inspección.- Artículos del 827 al 829.

Prueba Presuncional.- Artículos del 830 al 834.

Prueba Instrumental.- Artículos 835 al 836.

2.3. CONFESIONAL .

“La confesional es el medio de prueba reglamentado por la ley procesal del trabajo, con el que se persigue provocar la confesión de una de las partes del juicio laboral y la confesión es el acto de reconocimiento de algo, cuando se acepta un hecho controvertido que perjudica al confesante y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes, durante la tramitación del proceso laboral” (10)

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, afirman: “La confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican. La confesión, es el acto procesal personalísimo y por consiguiente, sólo puede prestarla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal.” (11)

Juan B. Climent Beltrán, señala que la confesión: “Es el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en los que perjudica a quien lo hace.” (12)

Para el jurista Marco Antonio Díaz de León la confesión: "proviene del latín *confessio* que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntando por otra. La confesión es una declaración, exteriorización voluntaria de la parte por la que reconoce o admite en su perjuicio, la verdad de un hecho aseverado por el colitigante." (113)

Eduardo Pallares, define la confesión diciendo "Es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativas a las cuestiones controvertidas y que le perjudican." (114)

Miguel Borrel Navarro, señala tres elementos en la prueba confesional:

***Articulante.-** Se le llama a quien ofrece la confesional, quien la propone a la Junta, quien formula las posiciones.

***Posición.-** Etimológicamente, quiere decir actitud frente alguna cosa, procesalmente es la pregunta o interrogatorio que formula el articulante al absolvente, buscando a través de ella, su confesión sobre los hechos controvertidos.

***Absolvente.-** Es la persona que tendrá que concurrir personalmente a la Junta a desahogar esta prueba, es decir, a contestar las preguntas a las que se le llaman posiciones, que le formula el articulante." (115)

En la prueba confesional intervienen además de de la parte actora y demandada, aquellas que tengan relación con los hechos controvertidos, tal y como lo señala el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 787.- "Las partes podrán también solicitar que se le cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y se les hayan atribuido en la

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

La prueba confesional debe ser ofrecida en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, señalando a cargo de quien se ofrece, es decir, quién será el absolvente y el lugar donde se citará para que concurra, el día y hora que la autoridad laboral señale para su desahogo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, admitirán la prueba confesional en los casos en que se encuentre bien ofrecida y que se encuentre relacionada con la litis planteada en el juicio; la Junta tendrá la obligación de citar personalmente por conducto del actuario o por medio de sus apoderados a los absolventes, y si no asisten el día y hora que la Junta dispone, se les tendrá como confesos de las posiciones que la otra parte formule, es decir, que se darán por ciertas las posiciones formuladas por el articulante, lo antes señalado tiene su marco jurídico en los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica en el desahogo de la prueba confesional, primero el absolvente se debe identificar con un documento; se le apercibe por conducto del secretario de acuerdos del tribunal laboral de las penas en que incurren los que declaran con falsedad, posteriormente el articulante formulará las posiciones, ya sea en forma oral o escrita calificando previamente la Junta de Conciliación cada una de legales, es decir, que tengan relación con la controversia y que no hayan sido ya confesadas en algún momento de la secuela procesal, de ser así no serán admitidas, por otra parte el absolvente desahogará esta prueba sin abogados o asesores, pudiendo contestar a las preguntas en forma precisa con un Sí o un No y, después si así lo desea puede hacer las aclaraciones que estime pertinentes, en caso de que eluda las respuestas, la Junta lo apercibirá de tenerse por ciertas las posiciones que se le formulan, lo antes expuesto tiene su fundamento en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de que el absolvente se encuentre en otra ciudad o estado, esto no impide que se desahogue esta prueba, ya que la Junta en la que se tramita el juicio pedirá apoyo a la autoridad laboral más cercana en donde se ubica el absolvente, dicho trámite se

realizará mediante exhortos tal y como lo señala el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo.

Es en los artículos 792 y 794 de la Ley Federal del Trabajo, en donde encontramos lo concerniente a la confesión expresa y confesión de parte en materia laboral, temas que son los principales pilares del tema de esta tesis, por lo que a continuación se transcriben dichos artículos :

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

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

La interpretación de estos artículos debe tener un sentido más amplio, al señalado en su contenido; ya que si partimos del principio del que puede lo más, puede lo menos, en ese alcance las manifestaciones realizadas en las actuaciones por los abogados, apoderados o representantes de los trabajadores que tengan acreditada su personería mediante una carta poder o instrumento notarial en algún juicio laboral, debe considerarse como una confesión expresa de parte, es decir, si el abogado de un trabajador puede demandar a una persona física o moral en los tribunales laborales, en la mayoría de los casos lo hacen con las facultades que le son conferidas a través de una carta poder, lo que es permitido por la autoridad, admitiéndose dicha demanda salvo los casos previstos por la Ley Federal del Trabajo; además de ello se le permite al defensor del trabajador desahogar la audiencia de ley, sin necesidad de que el trabajador esté presente, por lo que todas las manifestaciones hechas por el abogado de la parte actora podrán beneficiar o perjudicar en el juicio al trabajador, este tema será más ampliado en el capítulo cuatro de esta tesis.

En el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo encontramos varios problemas que no se encuentran resueltos, como es el caso de que si la persona buscada para absolver posiciones ya no labora en la empresa, éste sólo dice que será requerido al

oferente de la prueba para que proporcione el domicilio, y si no lo sabe lo hará del conocimiento de la Junta, la cual solicitará a la empresa para que proporcione el último domicilio que tiene registrado, y si no se encuentra la persona; el artículo no nos dice nada al respecto, sin embargo las Juntas conceden un término de tres días al oferente de la prueba para que proporcione nuevo domicilio, o señale lo que a su derecho convenga, en el caso de que en el último domicilio o en cualquier otro que haya proporcionado la empresa, o el trabajador se encontrare el absolvente, su naturaleza cambia de una prueba confesional a una prueba testimonial.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en su libro Derecho Procesal del Trabajo, clasifican a la prueba confesional de la siguiente manera:

- 1.- Judicial.- Es la que se hace en juicio ante juez competente.
- 2.- Extrajudicial.- Es la que se hace fuera de juicio ante juez incompetente.
- 3.- Expresa.- Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral.
- 4.- Ficta.- La que se infiere del silencio o evasivas, así por la incomparecencia a la audiencia respectiva.
- 5.- Simple.- Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.
- 6.- Compleja.- Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación al alcance de lo agregado.

Esta clasificación es una de las más aceptadas en el campo del litigio laboral, sin embargo, las clasificaciones aportadas por otros autores tienen la misma validez que la antes señalada.

2.4. DOCUMENTAL

Para poder entender esta prueba, debemos conocer lo que es un documento, para ello el licenciado Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, lo cita de la siguiente manera: "Es toda cosa que tiene algo escrito... Uso del verbo escribir en sentido restringido o sea la actividad, mediante la cual el hombre expresa sus ideas y sus sentimientos por medio de la palabra escrita" (16).

"Documento.- En un sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para producir o expresar por medio de signos, una manifestación del pensamiento" (17)

"Etimológicamente este concepto se deriva de *documentum*, y éste del verbo *docere*, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza". (18)

Otros autores señalan los siguientes conceptos de lo que es un documento.

Miguel Borell Navarro, comenta: "La conceptualización del término documento es múltiple y diversa, según el punto de vista del analista o doctrinario. Para Dohring, es la manifestación de un pensamiento que ha tomado cuerpo en caracteres de escritura; para Pérez Palma, es el escrito con que se comprueba o se acredita algún hecho u obligación..." (19)

Marco Antonio Díaz de León, dice: "El documento es el producto de la voluntad del hombre, sólo que, por ello, no podemos afirmar que se trate de un acto como en cambio si lo es el testimonio o la confesión, el documento es una cosa en el que se plasman los actos, pero no es el acto en sí. En cuanto tal, el documento es una cosa voluntariamente creada por el hombre, con la finalidad de demostrar o preservar los sucesos o hechos que en el mismo se establecen" (20)

Manuel Rivera Silva, en su libro el Procedimiento Penal, se refiere al documento en la siguiente forma: "Documento, desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en

el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: el objeto material y el significado. El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras, o mejor dicho, la idea que expresan." (21)

Los documentos tradicionalmente se dividen en dos, que son:

- 1.- Públicos.
- 2.- Privados.

"Los documentos públicos son creados, autorizados y expedidos por funcionarios públicos investidos de facultad soberana". (22)

Eduardo Pallares, define al documento público como: "Aquél que ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fe pública en ejercicio de sus funciones, con motivo de ellas y con los requisitos de ley". (23)

Euquerio Guerrero, habla de la prueba documental pública: "Existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fe pública, o sea que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contiene en sí mismo un principio de prueba, esto es, que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo". (24)

El artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, nos define lo que es un documento público.

Art. 795.- "Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones".

"Los documentos privados, son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, en donde se puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención del funcionario público". (25)

Eduardo Pallares, dice, por documento privado: "Se entiende aquel en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de algún funcionario que ejerza autoridad pública, o bien con su intervención, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones". (26)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 796 nos señala en qué consisten los documentos privados.

Art. 796.- "Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

La suprema Corte de Justicia aporta también su concepto de documento público y la asimilación que hace con el privado.

"Por documento público se entiende aquel cuya formación está encomendada por la ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario investido de fe pública o expedido por un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones... Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la Junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que se le haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica

confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona. (Boletín de información Judicial, febrero de 1952, p. 55)". (27)

Otros aspectos que debemos considerar al estudiar la prueba documental y en general todas las pruebas, son las objeciones que se hace a cada una conforme lo estime pertinente el litigante, tal como se desprende del artículo 880, fracción I, el cual dice:

Art. 880.- fracción I. "El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado".

Los documentos que son exhibidos por las partes como pruebas, normalmente son objetados en cuanto a su alcance, valor probatorio, autenticidad de contenido, firma y huella digital, dichas objeciones se encuentran señaladas en los artículos 800 y 811 de la Ley Federal del Trabajo; cabe aclarar que el objetar no consiste en formular alegatos respecto al valor de las pruebas, ya que las Juntas con o sin la objeción de los documentos los valorará al dictar el laudo correspondiente.

Las objeciones consisten en hacer manifestaciones respecto a las deficiencias de forma y fondo, de hecho o de derecho negando la autenticidad de un documento o indicando su posible alteración y deben hacerse en forma clara y precisa.

Además de lo anterior, contempla otras figuras como son el cotejo o la compulsión y tiene su precedente en los artículos 798, 799, 801, 807 y 810 de la Ley Laboral.

Art. 798.- "Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre."

Art. 799.- "Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo."

Art. 801 - "Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar donde estos se encuentren."

Art. 807.- "Los documentos existentes en el lugar donde se promueve el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado".

Art. 810.- "Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas precedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido".

Estas dos palabras son manejadas como sinónimos, es decir, significan lo mismo, por lo que el legislador utilizó la letra "o" y no la "y" por estar en presencia de dos frases diferentes.

El cotejo o compulsión de documentos se da cuando la contraparte objeta dicho documento en cuanto a su autenticidad, por lo que para determinar la veracidad del documento objetado se realiza el cotejo o compulsión del mismo, en la mayoría de las ocasiones suelen confundirse estos términos, ya que a pesar de que ambas figuras consisten en revisarlo con el original el cotejo corresponde al documento completo y la compulsión sólo a una parte.

Al presentar un documento en copias, no sabemos si es totalmente idéntico al original, por lo que se requiere de la compulsión o el cotejo, la cual será practicada por un actuario de la Junta, en la práctica se levanta una pequeña acta en donde el actuario como fedatario público hace constar el lugar donde se encuentre el documento, la persona que lo tiene y si es exacto al que presentaron en copia; o sus variaciones, lo anterior si el documento fue objetado por las partes, si no al momento de que el tribunal dé su fallo, este documento no tiene pleno valor probatorio por tratarse de una copia y no de un original.

Los documentos que el patrón está obligado a guardar y durante qué tiempo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 804 nos dice:

Art. 804.- "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;

II.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

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

IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V.- Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I, deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que lo rijan.

Tal circunstancia se encuentra relacionada con el artículo 516 de la materia, por prescribir las acciones de los trabajadores y por tanto hace inútil el que el patrón siga guardando por más tiempo dicha documentación, sin embargo, es necesario conservar dichos documentos más tiempo del establecido en el artículo antes referido, cuando exista la certeza de que la demanda de algún trabajador continúe vigente, ya que en ocasiones no se notifican dichas demandas en los términos señalados por la Ley.

Debemos saber en qué forma se van a presentar los documentos: Si son originarios de otro país, se deben seguir los procedimientos conforme a lo ordenado en los artículos 808 y 809 de la Ley en comento.

2.5. TESTIMONIAL

“Al ocurrir un hecho, puede suceder que haya personas que, encontrándose presentes, lo vean, lo oigan o, de cualquier modo directo, tomen conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman el nombre de TESTIGOS que van a dar información de haber ocurrido tal hecho”. (28)

“El TESTIGO es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos, en la relación procesal.” (29)

Miguel Bermúdez Cisneros, afirma que: “El testimonio es un medio de prueba, que consiste en la declaración representativa que una persona, que no es parte en el proceso en que aduce, hace a un tribunal con fines procesales, sobre lo que sabe respecto de un hecho de cualquier naturaleza”. (30)

La prueba documental en materia laboral necesita para ser ofrecida en juicio los requisitos señalados en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se enumeran:

1.- El oferente de la prueba solamente podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

2.- Deberá indicar los nombres y domicilios de los testigos, cuando exista impedimento para que se presenten voluntariamente, la ley permite se realice su presentación solicitándose a la Junta correspondiente, teniendo el oferente la obligación de señalar la causa o motivo justificados que impidan que se presenten directamente.

3.- Se tiene que acompañar en el ofrecimiento de pruebas interrogatorio a los testigos, cuando radique fuera del domicilio de la Junta que conoce del conflicto laboral.

4.- Cuando el testigo sea un alto funcionario público, a consideración de la autoridad laboral podrá rendir su declaración por medio de oficio.

Es importante considerar que una vez admitida la prueba testimonial previo cumplimiento de los requisitos antes señalados, se deben seguir algunas formalidades para su desahogo, las cuales a continuación se señalan:

1.- El oferente de la prueba tiene la obligación salvo lo dispuesto en el artículo 813, de presentar a las personas que rendirán testimonio de los hechos que le son de su conocimiento.

2.- Las personas que se presenten a juicio en su carácter de testigos de alguna de las partes, tendrá la obligación de identificarse a petición de su contraparte, esta situación se originó, ya que en la práctica existen abogados que presentan a personas diversas a las señaladas en su escrito de ofrecimiento de pruebas, por tanto la Junta de Conciliación para subsanar esto, concede un término de tres días para que en caso de que los testigos no se identifiquen con documentos idóneos en el momento de la audiencia para el desahogo de la prueba testimonial, lo hagan mediante comparecencia ante el secretario

de acuerdos, de lo contrario, la Junta después del término antes señalado, tendrá por desierta dicha probanza por no cumplir con lo ordenado en el artículo 815 de la Ley Laboral.

3.- Los testigos serán examinados por separado previa protesta de conducirse con verdad y el apercibimiento que realiza el secretario de acuerdos de la Junta en que se actúa, de los delitos en que pueden incurrir las personas que declaran en falsedad; después se procede a tomarle sus generales y a continuación se les interroga.

4.- El oferente de la prueba es quien preguntará primero; las preguntas deberán ser en forma directa en relación con los hechos que se pretende acreditar, sin que en ellas lleve implícita la respuesta, después la parte contraria tiene el derecho a repreguntar al testigo, la ley permite hacer tachas a los testigos en la misma audiencia o solicitando término para ello.

5.- Todo lo declarado por los testigos se hará constar en actas, las cuales deberán de ser firmadas por los testigos, en los casos de que los testigos hablen otro idioma o tengan algún impedimento físico, la ley permite que su declaración se realice mediante intérprete.

La Ley Laboral contempla que se podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido, pero también regula que elementos se necesitan en caso de ofrecer un solo testigo, conocido procesalmente esta figura como testigo singular, el cual además de los requisitos señalados en párrafos anteriores deberá cumplir con los siguientes:

I.- Ser la única persona que se percató de los hechos.

II.- Que su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que formen parte del expediente.

III.- Que el testigo cuente con elementos que sean garantía de veracidad.

2.6. PERICIAL

"Existen determinados hechos, sobre los que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aun cuando el tribunal mismo esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustren el criterio de la autoridad y que le permitan, por ello, conocer mejor los hechos, materia del conflicto. Estas personas especializadas se conocen con el nombre de PERITOS..." (31)

Trueba Urbina menciona que se denomina: "Perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia. La prueba pericial tratará en consecuencia, sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, que aclararán los hechos debatidos". (32)

Para Devis Echandía: "La peritación es una actividad procesal desarrollada por encargo judicial por personas distintas a las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante las cuales se suministra al juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento se escapa a las aptitudes del común de la gente". (33)

Francisco Córdova Romero La prueba pericial.- "Esta prueba consiste en el estudio y análisis que conforme a conocimientos científicos, especiales o técnicos, realice una persona física con título en la materia de que se trate o una persona moral especializada en determinada actividad, sobre los puntos del debate,... es convenientemente técnica-científica. Que se prepara y produce en juicio para conocer la autenticidad de un hecho del debate, porque la esencia y peculiaridades de su contextura, no puede ser apreciado por el común de las personas". (34)

"La Prueba pericial tiene por objeto hacer asequible al profano, el conocimiento de un objeto, cuya capacitación es imposible sin la aplicación de técnicas especiales. Así pues en el peritaje descubrimos un objeto de conocimiento, un sujeto que necesita conocer

el objeto y un sujeto que tiene los conocimientos que permiten develar el objeto para que lo entienda el profano". (35)

De acuerdo con lo antes citado podemos deducir que la prueba pericial es un método para llegar a comprobar algo, y para ello se requiere de una persona capacitada en alguna ciencia, arte o técnica, a dicha persona se le llama perito.

La legislación laboral en su artículo 821 nos da una introducción sobre lo que tiene por objeto de estudio la prueba pericial, ya que nos señala en el artículo antes citado lo siguiente:

Art. 821.- "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".

Es importante considerar que no cualquier persona puede rendir un peritaje judicial en materia laboral, ya que se requiere que la persona que se ostenta como perito debe tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, señalando la legislación laboral la excepción de que si la profesión o arte sobre la que se debe rendir la pericial, los peritos deberán estar autorizados conforme a la ley.

La prueba pericial como las demás requiere de algunos requisitos que a continuación se señalan:

Primero.- Que verse sobre alguna ciencia, arte o técnica.

Segundo.- Que sea estudiada por alguien que conozca la materia (perito) y si la materia que se estudia requiere de documento oficial para saber que efectivamente ese perito deberá acreditarlo.

Tercero.- Que se indique la materia sobre la cual deberá realizarse el estudio correspondiente.

Cuarta.- En el momento de ofrecer la prueba pericial, el oferente de la prueba tiene la obligación de presentar un interrogatorio que contenga las preguntas que se le harán al perito, de lo contrario la prueba será desechada por no estar ofrecida conforme a derecho.

Como es del conocimiento de todos los abogados que estudian la materia laboral, la Ley Federal del Trabajo es favorable al trabajador, lo que le permite subsanar errores o bien lo ayuda, y esta prueba no es la excepción, ya que el artículo 824 de la ley antes mencionada, contempla los casos en que la Junta nombrará peritos para los trabajadores en los siguientes casos:

1.- Si el trabajador no hubiera nombrado perito.

2.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen.

3.- Cuando el trabajador se lo solicite a la Junta, por carecer de medios económicos para solventar los honorarios del perito.

Una vez admitida esta prueba, requiere de algunos requisitos para su desahogo, los cuales se mencionan en el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 825.- "En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo en el caso previsto en el artículo anterior;

II.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III.- La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará la nueva fecha y, dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV.- Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

V.- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero”.

No existen requisitos mínimos para el dictamen de los peritos, los cuales van encaminados bajo su leal saber y entender, con un fundamento lógico y de forma clara que cualquiera puede entender sus conclusiones con el fin de que el juzgador sea auxiliado por ese medio probatorio.

Sabemos que la mayoría de las veces las partes no están de acuerdo en el dictamen dado por el perito de la parte contraria, por lo que interviene la Junta para nombrar a otro que tomará el nombre de perito tercero en discordia, quien rendirá un dictamen que señalará cuál de los peritos de las partes tiene la razón, sin embargo, el tercero en discordia no es el que valorará la litis planteada, ya que esa labor la tiene el juzgador.

2.7. INSPECCIÓN

Miguel Bermúdez Cisneros, nos habla de la inspección judicial: “Consistente en el examen que el tribunal hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal forma que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, tacto y olfato, así como el gusto”. (36)

Eduardo Pallares, menciona que la inspección judicial: “Es el acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o

persona, relacionadas con el litigio. La inspección pues, es un medio de prueba que lleva a cabo el juez y que consiste en someter las cosas o lugares al examen adecuado de los sentidos...". (37)

Francisco Córdova Romero, nos dice al respecto: "La inspección Judicial, es el acto procesal en virtud del cual el juez personalmente, conoce personas, actos, cosas y animales materia del proceso". (38)

Marco Antonio Díaz de León, señala el siguiente concepto: "La palabra inspección viene del latín *inspectio-tionis*, significante de acción y efecto de inspeccionar, reconocer una cosa con detenimiento. Procesalmente la inspección es un medio de prueba, real y directo, por el cual el juez observa o comprueba personal e inmediatamente sobre la cosa, no sólo su existencia y realidad, sino alguna de sus características, condiciones o afectos de interés para la solución del asunto sometido a su decisión". (39)

Es importante aclarar que los conceptos antes mencionados, nos hablan de inspección judicial, mientras que la Ley Federal del Trabajo solamente menciona la palabra inspección en forma general, lo que podemos considerar que de acuerdo con la generalidad de la palabra puede ser de cualquier tipo.

La inspección va consistir en examinar un determinado objeto, persona o cosa, que nos permite llegar a esclarecimiento de uno o varios hechos controvertidos.

En la práctica para poder ser admitida la prueba de inspección, se requiere señalar en el escrito de ofrecimiento pruebas, los siguientes puntos:

- 1.- El objeto materia de inspección.
- 2.- Lugar donde debe practicarse.
- 3.- Períodos que debe abarcar.

4.- Personas, objetos o cosas, sobre las cuales se debe realizar la inspección.

El funcionario de la Junta que realiza la inspección es el actuario adscrito a dicha Junta, a través del ordenamiento judicial emitido por el secretario de acuerdos correspondiente; el actuario solamente podrá únicamente inspeccionar lo ordenado en el acuerdo emitido por la autoridad; deberá levantar un acta en donde haga costar lo que inspecciona, las partes pueden presentarse en el desahogo de la inspección y formular las objeciones y observaciones que estimen pertinentes.

2.8. PRESUNCIONAL

"La presuncional es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido". (40)

"Presunciones *hominis*.- La mayoría de los tratadistas coinciden en señalar que las presunciones humanas son el resultado de deducir de la existencia de un hecho o de un grupo de hechos que, aplicándose inmediatamente al hecho principal, llegan a la conclusión de que ese hecho ha existido, es un juicio lógico, con fundamento en el cual se atribuye a personas o cosas una determinada cualidad o condición propia inherente de la misma, según las leyes comunes de la experiencia; y, Presunciones *iuris*.- Son mandatos que la ley debe acatar, y por lo mismo, reimpiden presumir sobre su verdad o falsedad, estas disposiciones no se pueden controvertir ni menos aún presumir. Su aprehensión es inmediata por concreta voluntad del legislador. Es por ello, que para la apreciación de la prueba presuncional, todo juzgador debe constreñirse a dos reglas fundamentales: que se encuentren probados los hechos de los cuales se derivan las presunciones y que existe un enlace natural más o menos necesario, entre la verdad conocida y la que se busca; apreciación que deberá hacerse en conciencia, hasta el grado de poder considerar que el conjunto de hechos forma prueba plena". (41)

Miguel Cantón Moller, nos da la siguiente definición: "La prueba presuncional es el resultado del proceso lógico por parte de quien emite la resolución, derivando las consecuencias que le produzcan convicción, del contenido y resultado de las pruebas aportadas al proceso". (42)

Miguel Bermúdez Cisneros, afirma: "Dada la naturaleza de esta prueba consideramos que es la única que procesalmente debe desahogarse sin que exista ofrecimiento de parte, al menos en el derecho procesal del trabajo. Las presunciones son las consecuencias que la ley o el juez deduce de un hecho conocido, para averiguar la verdad de otro desconocido, la primera se llama legal y la segunda humana". (43)

Eduardo Pallares, nos da la definición de presunción en la siguiente forma: "Por sus raíces, se compone de la proposición *prae* y del verbo *sunco*, que significan tomar anticipadamente, porque de las presunciones se deduce un juicio u opinión de las cosas y de los hechos, antes de que éstos se nos demuestren o aparezcan por si mismos. Se clasifican en : a) Legales.- Que son la que la ley establece; b) Humanas.- las que formula el juez fundándose en hechos probados en el juicio; c) Las legales, que se subdividen a su vez en absolutas, también llamadas *juris et de jure* o sea de Derecho y por Derecho; y las relativas o *juris tantum*. Las primeras no admiten prueba en contrario y las segundas sí" (44)

Juan B. Climent Beltrán, dice: "La prueba presuncional que antiguamente tenía poca importancia, está adquiriendo actualmente mayor relieve en materia laboral, precisamente por la inseguridad que ofrecen las demás pruebas al desvirtuarse su autenticidad, ya que en ocasiones la habilidad con que están manejadas por los litigantes de una y otra partes conduce a que el juzgador no pueda formar una clara convicción, y entonces las presunciones, dentro de la libertad de apreciación racional de las pruebas que confiere la Ley Federal del Trabajo, adquieren un gran valor". (45)

Prueba Presuncional.- Francesco Carnelutti.- Se refiere a las presunciones, considerándolo de la siguiente forma: "Consisten en una especie de pruebas críticas que no son por su naturaleza pruebas, puesto que no tienen en sí mismas un destino probatorio, sino que se convierten en tales por su fortuita conexión con el hecho

probado. Distingue las presunciones simples de las presunciones legales; la ley permite a las primeras la libre apreciación del juez, en cuanto a las segundas, vincula la apreciación por medio de las normas que las regulan... Considera que la presunción es una variedad de la prueba indirecta. El juez se encuentra frente a un hecho diverso del hecho aprobado...; este hecho diverso le sirve para llegar por la vía de la experiencia, al hecho a probar.- En una ponencia aprobada en la V reunión nacional de Juntas de Hermosillo, junio de 1980, se define esta prueba diciendo que no es otra cosa que la interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón, en este sentido, opera el principio rector de los laudos.- apreciando los hechos en conciencia, según el artículo 841". (46)

Nuestra Ley Laboral tiene bien definido el concepto de presunción legal en forma general y presunción legal y humana, ya que los tiene contemplados dichos conceptos en sus artículos 830 y 831, que a continuación se citan:

Art. 830.- "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

Art. 831.- Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél".

Al ofrecer la prueba presuncional se debe indicar en qué consiste y lo que se pretende acreditar con ella.

Este medio de prueba es de suma importancia, en el tema de exposición de la presente tesis, ya que es a través de la prueba presuncional que el dictaminador en el momento de valorar las pruebas ofrecidas por las partes que intervienen en juicio, deberá de tomar en consideración las manifestaciones que vierte el representante legal de los trabajadores, ya que como se ha comentado en diversas ocasiones se da el caso de que el que ejercita la acción en contra de una o varias personas físicas o morales para hacer exigibles sus derechos laborales, son los abogados de los trabajadores a través de cartas poder en donde se le otorga facultades amplias de representación, por lo que podemos

presumir que los actos y manifestaciones que realizan los abogados de la parte obrera son con pleno consentimiento de sus poderdantes, se consideran como si fueran actos propios de los trabajadores.

2.9. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo, en tan sólo dos artículos 835 y 836; el primero de dichos artículos nos define la instrumental como el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio; el segundo artículo nos señala la obligación que tiene la Junta de tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente de un juicio.

Miguel Borrel Navarro, dice: "No todo lo que obra en el expediente puede considerarse a este efecto como instrumental de actuaciones, sino exclusivamente lo que obre legalmente y, de proponerse este medio de prueba..., debe señalarse concretamente y relacionarse las actuaciones con los hechos y con el derecho que se reclama, y no ofrecerla en forma genérica e imprecisa". (47)

La prueba instrumental, obliga al dictaminador a considerar para el análisis de un expediente todas las constancias que obran en él, sin límite alguno, es decir, todos los elementos presentados por las partes forman la instrumental de actuaciones, lo que permite tomar en consideración que las manifestaciones que realizan en la secuela procesal, los abogados de los trabajadores constituyen también parte del expediente, que será considerado por la autoridad para la emisión del laudo correspondiente.

2.10. MEDIOS DE PERFERCCIONAMIENTO

Existen algunas pruebas que al momento de ser objetadas por su autenticidad, requieren para constituir prueba plena, ser perfeccionadas mediante otra prueba, es decir, requieren de determinados elementos para ser considerada prueba plena, tal es el caso de

los documentos que se ofrecen en el juicio tanto en originales, copias al carbón o copias fotostáticas, al momento de ser objetados en cuanto su autenticidad de contenido, firma, huella dactilar, etc., se deberá ofrecer un medio de perfeccionamiento que puede consistir en la ratificación de la persona que elaboró el documento, cotejo o compulsas, desahogo de pruebas periciales, testimoniales, etc.

El oferente de la prueba es quien tiene que establecer cuáles van a ser los medios de perfeccionamiento, desde el momento en que se ofrece la prueba, ya que de lo contrario los tribunales laborales podrán desechar dicha prueba por no contar con los elementos necesarios, además de no ser ofrecida conforme a derecho.

El artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala en forma clara uno de los casos en que se tienen que señalar medios de perfeccionamiento.

Art. 797.- " Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y forma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos".

Otro artículo que nos permite ilustrar lo referido en párrafos anteriores es el 802 de la Ley Federal del Trabajo, ya que señala:

Art. 802.- Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento, por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.

Este segundo capítulo nos permite identificar las pruebas más utilizadas en el proceso laboral, sin que ello implique que sean las únicas, ya que como es bien sabido, en cada una de las ramas del derecho se aplican algunas pruebas o medios de pruebas que no son admitidas o aplicables por otras.

CITAS

- (1) PALLARES, Eduardo; Diccionario de Derecho Procesal Civil, Cuarta edición, Porrúa, págs. 661 y 662.
- (2) CLIMEN BELTRÁN, Juan B.; Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, 1989, pág. 151.
- (3) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, pág. 105.
- (4) Ob. Cit., pág. 105.
- (5) MOLES y ESCOBAR, Isabel; Tópicos Laborales, Colegio de Abogados egresados de la ENEP Aragón, A.C. México, 1995, pág. 1.
- (6) GUERRERO Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, pág. 494.
- (7) RAMÍREZ FONSECA, Francisco; La prueba en el Procedimiento Laboral, Pac, 1991, pág. 92.
- (8) BORRELL NAVARRO, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, 1996, pág. 573.
- (9) CLIMEN BELTRÁN, Juan B.; Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, 1989, pág. 153.
- (10) BORRELL NAVARRO, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, 1996, págs. 575 y 576.
- (11) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, 1993, pág. 110.
- (12) CLIMEN BELTRÁN, Juan B.; Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, pág. 478.
- (13) DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio; La Prueba en el Proceso Laboral II, Porrúa, 1999, págs. 620 y 622.
- (14) PALLARES, Eduardo; Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1961, pág. 95.
- (15) BORRELL NAVARRO, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, 1996, pág. 573.
- (16) PALLARES, Eduardo; Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, Cuarta edición, México, 1990, pág. 573.

- (17) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, 1993, pág. 120.
- (18) Ob. Cit., pág. 121.
- (19) BORRELL NAVARRO, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, 1996, pág. 581.
- (20) DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio; La Prueba en el Proceso Laboral II, Porrúa, 1999, pág. 632.
- (21) RIVERA SILVA, Manuel; El Procedimiento Penal, Porrúa, 1963, pág. 96.
- (22) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, 1993, pág. 121.
- (23) PALLARES, Eduardo; Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1961, pág. 121.
- (24) GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, págs. 498 y 499.
- (25) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, 1993, pág. 121.
- (26) PALLARES, Eduardo; Diccionario de Derecho Procesal Civil, Cuarta edición, Porrúa, pág. 297.
- (27) RAMÍREZ FONSECA Francisco; La Prueba en el Procedimiento Laboral, Pac, 1991, pág. 97.
- (28) GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1994, pág 496.
- (29) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas 1993, pág. 118.
- (30) BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1994, pág. 112.
- (31) GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1994, pág 498.
- (32) TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Quinta edición, México, 1980, pág. 461.
- (33) DEVIS ECHANDIA, Hernando; Estudios de Derecho Procesal, Zavalia, Buenos Aires, 1985, pág. 130.

- (34) CORDOVA ROMERO, Francisco; Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Laboral Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1991, pág. 98.
- (35) RAMÍREZ FONSECA, Francisco; La Prueba en el Procedimiento Laboral, Pac, 1991, pág. 97.
- (36) BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1994. pág. 111.
- (37) PALLARES, Eduardo; Diccionario de Derecho Procesal Civil, Cuarta edición, Porrúa, pág. 423 y 424.
- (38) CORDOVA ROMERO, Francisco; Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Laboral Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1991, pág. 102.
- (39) DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio; La Prueba en el Proceso Laboral II, Porrúa, 1999, pág. 795.
- (40) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, pág. 136.
- (41) MOLES y ESCOBAR, Isabel; Tópicos Laborales, Colegio de Abogados egresados de la ENEP Aragón, A.C. México, 1995, págs. 5 y 6.
- (42) CANTÓN MOLLER, Miguel; Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, pac, Primera edición, Marzo, 1995, pág. 135.
- (43) BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1994. pág 119.
- (44) PALLARES, Eduardo; Diccionario de Derecho Procesal Civil, Cuarta edición, Porrúa, pág. 617.
- (45) CLIMEN BELTRÁN, Juan B.; Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, págs. 189 y 190.
- (46) CARNELUTTI, Francesco; La Prueba Civil, Depalma, Buenos Aires, 1979, pág. 86.
- (47) BORRELL NAVARRO, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, 1996, pág. 600.

CAPITULO III

ANÁLISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL

La Legislación Laboral Mexicana al igual que las demás leyes del territorio nacional ha tenido una serie de cambios derivados al crecimiento del país, a los problemas económicos, sociales y políticos; en fin, por diversas situaciones, lo que ha dado como resultado la existencia hasta el momento de dos Leyes Federales del Trabajo y una importante reforma procesal:

- A) Ley Federal del Trabajo de 1931.
- B) Ley Federal del Trabajo de 1970.
- C) Reformas Procesales de 1980.

3.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En nuestro país la primera Ley Federal del Trabajo formalmente utilizada para la aplicación de justicia entre los conflictos obrero-patronales, es la de 1931, la cual tenía muchas carencias, por lo que se aplicaba en forma supletoria el Código de Procedimientos Civiles, para resolver las lagunas con las que contaba dicha ley, tal como es el caso de las pruebas, por lo cual, lo concerniente a la prueba confesional contaba con muchas ineficiencias, pero a pesar de ello existen algunos artículos que hablan de dicha prueba; para una mejor ilustración y conocimiento de los orígenes de esta Ley, a continuación se transcriben algunos puntos importantes del proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

““El doce de mayo de 1931, el secretario Carlos Riva Palacio, envió al Poder Ejecutivo Federal, a los ciudadanos Secretarios de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, un ejemplar original del proyecto de LEY FEDERAL DEL TRABAJO, el cual decía textualmente:

Ciudadanos Secretarios de la H. Comisión Permanente del Congreso de la Unión. Presentes. Con relación a la iniciativa que tengo presentada a efectos de que se convoque al H. Congreso de la Unión a un periodo de sesiones extraordinarias durante el cual habrá de expedir la Ley Federal del Trabajo, remito a usted el proyecto de dicha ley, precedido de la exposición de motivos respectiva, que ha sido formulado por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo y aprobado por el suscrito, en acuerdos colectivos celebrados para ese efecto. Estimo como el primero de mis deberes sostener los principios consignados en nuestra Constitución Política, y consecuentemente con antecedentes personales demostrados con servicios prestados a la Revolución Mexicana, me considero obligado a desarrollar un programa de Gobierno conforme en todo con los postulados del Partido Nacional Revolucionario. El proyecto de la Ley Federal del Trabajo, elaborado en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo y aprobado por el suscrito, respeta todos y cada uno de los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución Federal: Legítima en el sentido de dárles fuerza de ley, las conquistas obtenidas por los trabajadores en sus luchas para alcanzar su mejoramiento, y permite con toda amplitud que sigan logrando en lo sucesivo nuevas ventajas que podrán quedar consignadas en los contratos de trabajo correspondientes, a los que no se establece limitación alguna. El proyecto de la Ley Federal del Trabajo, está dividido en once títulos, alguno de los cuales se subdividen a su vez en los capítulos indispensables. Los siete primeros títulos contienen los artículos relativos a la parte sustantiva de la Ley, y los cuatro últimos se refieren a los procedimientos que deben seguirse para la aplicación de los principios contenidos en la misma, y a las autoridades encargadas de hacerla cumplir.

Finalmente, a mi juicio, el proyecto adjunto es el cumplimiento indispensable del programa político que me he propuesto desarrollar durante mi gestión presidencial. La expedición de la Ley Federal del Trabajo creará seguridad para obreros y patrones, significará la posibilidad de que se hagan inversiones y se desarrollen nuevas fuentes de trabajo; hará posible un ambiente de comodidad social y de tranquilidad espiritual para las clases trabajadoras, a la vez estimulará actividades honestas y apegadas a la ley de parte del capital, para obtener el desarrollo integral y armónico de la nación "" (1)

Es del artículo 527 al 530 de la Ley de 1931, en donde podemos encontrar lo concerniente a la prueba confesional, la cual cuenta con algunos elementos que hasta nuestros días se siguen utilizando.

Es en el artículo 527 de la Ley en comento, en donde se permite a las partes del juicio, citar a su contraparte para absolver posiciones respecto a las preguntas realizadas en relación con la litis planteada, ya desde esta ley se permite citar a los representantes de las empresas para absolver posiciones en representación de dichas personas morales.

Art. 527.-"Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se hagan, a menos que la Junta la exima por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado, o por calificar de fútil e impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tendrá por contestadas en sentido afirmativo, las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no estén en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos.

Las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquiera persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos.

Quando alguna pregunta se refiera a hechos que no sean personales del que haya de desahogarla, podrá negarse a contestarla si los ignora. No podrá hacerlo, sin embargo, cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidos aunque no sean propios."

Es en el artículo 528 en donde nos determina la individualidad para el desahogo de la confesional, es decir, sin presencia de algún representante o abogado.

Art. 528.- "El declarante responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o patrón.

No podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte en el acto simples notas o apuntes, cuando a juicio de la Junta sean necesarios para auxiliar su memoria”.

Es ya en el artículo 529 en donde nos permite conocer la forma en que el absolvente desahogara el cuestionario de posiciones que le formule el oferente de la prueba existiendo el derecho de la Junta a pedir explicaciones respecto a las respuestas que realice el absolvente, es decir, se permite una intervención directa del juzgador.

Art. 529.- “Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar el que dé, las explicaciones que estime convenientes o las que la Junta le pida.

Si se niega a declarar, la Junta le apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa.

Si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de la parte contraria, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso sobre los hechos respecto a los cuales sus respuestas no sean categóricas.”

El artículo 530 otorga el beneficio al absolvente a no presentarse ante la Junta de Conciliación, cuando exista algún impedimento derivado de una enfermedad u otras circunstancias que los legisladores omitieron precisar, pero constituye un gran beneficio tanto para las personas que absuelven posiciones por la demandada como para el propio trabajador.

Art. 530.- “La Junta podrá constituirse con el Secretario, en el domicilio de cualquiera de los interesados para la práctica de la diligencia correspondiente, si por enfermedad u otras circunstancias especiales, no pueden concurrir a declarar. Si dicha autoridad lo estima prudente, no permitirá la asistencia de la parte contraria y exigirá de ésta que formule su interrogatorio por escrito.”

A pesar de que en nuestro país ésta es la primera ley laboral, tuvo muchas carencias de figuras jurídicas necesarias para una mejor impartición de justicia laboral, pero a pesar de ello, durante la época en que estuvo vigente ayudó a resolver los conflictos obrero-patronales de nuestro México posrevolucionario.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Continuando con la historia de nuestra Ley Federal del Trabajo y dada la evolución de la Industria hubo una nueva iniciativa de Ley el 10 de diciembre de 1968 la cual fue enviada de la siguiente forma:

INICIATIVA DE LEY.

““El C. Secretario Suárez del Solar, Fernando: Escudo Nacional.- Estados Unidos Mexicanos.- Poder Ejecutivo Federal.- México, D.F. Secretaría de Gobernación. CC. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Presente. Para los efectos constitucionales, con el presente les envío, por instrucciones del C. Presidente de la República, el Proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo. En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: El primero se dio en la asamblea constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la constitución: se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo: si la declaración de derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillantemente y eficazmente la función a que fue destinada, ya

que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: La armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales... Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales han determinado una problemática nueva que exige una legislación que al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo de la economía. Es cierto que el proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente, pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora, y su propósito fue, así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administración actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos no puede beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana, el verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser, según se dijo en líneas anteriores, un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución. De lo expuesto se deduce la

conveniencia de reformar la legislación vigente para ponerla en armonía con el desarrollo general del país y con las necesidades actuales de los trabajadores, por lo que con fundamento en la fracción I del Artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la soberanía de esa H. Cámara, la siguiente Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo que sustituye a la de 18 de agosto de 1931, precedida de su exposición de motivos.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que al igual que su antecesora, abarcará todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. No obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la Ley vigente, se dividió el Proyecto en las partes siguientes: la primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales del de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores, y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo: es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se la incluyó en el Proyecto tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro Social aún no se extiende a todos los trabajadores de la República y, por la otra, que dicha ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados

específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. Finalmente, la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos, y las sanciones aplicables.””(2)

Ya es en esta Ley en donde el legislador otorga más y mejores elementos a las partes para el ofrecimiento y desahogo de las pruebas, incluyendo la confesional tal como se señala en los siguientes artículos:

Art. 759.- "La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes."

Art. 760.- "En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

I. Si concurre una sola de las partes, ofrecerá sus pruebas de conformidad con las fracciones siguientes:

Si ninguna de las partes concurre, la Junta procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 770;

II. Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen;

III. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas con la contraparte;

IV. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo;

V. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente;

VI. Si se ofrece prueba confesional, se observarán las normas siguientes:

a) Cada parte podrá solicitar que su contraparte concorra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

b) Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará que se la cite.

c) Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.

d) La Junta ordenará se cite a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos en las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.

e) Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado. La Junta abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copia de las que fueron aprobadas, y la guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remitirá el original, en sobre cerrado, para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

Este inciso señala una nueva figura que no contemplaba la ley de 1931, es decir, se permite a las partes llamar a que absuelvan posiciones sus contrapartes que se encuentran a distancias lejanas a través del pliego de posiciones que se presentará en

sobre cerrado para que se mande a la autoridad laboral que se encuentre en el territorio donde resida el absolvente.

VII. La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta;

VIII. Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje.

Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes;

IX. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles; y

X. Dictada la resolución a que se refiere la fracción anterior, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos."

Art. 761.- "La Junta, al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas, señalará día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes."

Art. 762. "Son admisibles todos los medios de prueba."

Art. 763. "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que pueden contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad."

Art.764.- "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen conveniente y examinar los documentos y objetos que se exhiban."

Este artículo podríamos considerarlo como el antecedente de los artículos 792 y 794 de la Ley de 1980, además de que aquí ya nos muestra una forma imprecisa en que las manifestaciones que hacen los representantes de las partes afectan el juicio.

Art. 766.- "En la recepción de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. La persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante;

II. La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos y las que juzgue insidiosas, pero deberá fundar su resolución. Se tienen por insidiosas las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad;

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

IV. Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que le pida la Junta;

V. Si se niega a responder, la junta lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa;

VI. Si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso;

VII. Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aun cuando no sean propios; y

VIII. La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d), si la persona que debe absolver posiciones no concurre, o la que concurre en representación de una persona moral no tiene poder bastante."

Art. 769.- "Si alguna persona no puede, por enfermedad u otras circunstancias especiales, concurrir al local de la Junta, previa comprobación del hecho, podrá trasladarse al local donde aquella se encuentre."

Estos dos últimos artículos siguen conservando el espíritu de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

3.3. REFORMAS PROCESALES DE 1980

Podemos notar que de la primera Ley (1931) a la segunda pasaron 39 años para hacer los cambios que observamos en los artículos señalados durante el presente capítulo, a pesar de ello diez años después encontramos reformas procesales (1980), que pretenden agilizar y optimizar el desarrollo de los procedimientos laborales, que además de conservar el espíritu de las dos leyes se le incorporan nuevos elementos; aquí ya

encontramos en la prueba confesional la nueva figura de confesión de parte en artículo ya expreso señalando en qué consiste y en qué momento se da, no solamente se dio este cambio, ya que fue en toda la parte procesal de Ley en donde surgen nuevas figuras que no serán señaladas por no ser tema de investigación en la presente tesis, pero que continuando con la ilustración histórica se señalan algunos puntos importantes del pensamiento del legislador para estos nuevos cambios procesales:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

"El capítulo XII se refiere a las pruebas, a su enumeración y a la forma en que deben ser desahogadas; por razones de método y de correcta presentación de su articulado, se dividió en ocho secciones, lo que contribuye a clasificar y describir claramente los principales medios probatorios que reconoce la ley, sin que ello signifique que son los únicos que pueden admitirse en los juicios laborales. En general, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

El ofrecimiento, la admisión, el desahogo y la valoración de las pruebas, constituyen un período de especial trascendencia en los procedimientos, ya sean estos administrativos o judiciales. Los hechos que constituyen la base de la acción, así como los que puedan fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales; es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo. En concordancia con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no haya sido confesado por las partes.

Con las modificaciones propuestas se trata de implementar la facultad que normalmente tienen los jueces de dictar acuerdos para mejor proveer, y además establecer un mecanismo en el que la participación de todos los que intervienen en el proceso conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y laudos sólidos fundados.

De este modo se establece una modalidad más del sistema participativo, en base a la franca colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar a las Juntas de Conciliación y a las de

Conciliación y Arbitraje todos los elementos que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales.

A la prueba confesional se le da un amplio desarrollo en las disposiciones que rigen, para orientar bien su desahogo y señalar con claridad, las consecuencias adversas que puede tener, para la persona citada para absolver posiciones, su ausencia.

Para evitar innecesarios aplazamientos en la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, el artículo 793 determina que cuando una persona, que ya no labora en la empresa, deba absolver posiciones sobre hechos propios y el oferente ignora su domicilio, aquélla deberá proporcionar el último que tenga registrado para que proceda a citarlo.

Se estipula que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones del trabajo de sus colaboradores; que deberá de conservarlos durante todo el tiempo que dure la relación laboral de aquello si se trata del contrato de trabajo y el último año y uno después, si se trata de otros documentos. Estos preceptos constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 774, comentado anteriormente. La consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor expresa en su demanda, en relación con los documentos que debieran conservarse. De este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios y participación de utilidades, como en lo referente a sus obligaciones con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores⁴.⁽³⁾

Es en la actual legislación laboral donde se señala ya en específico un capítulo dividido en secciones que rige lo concerniente a las pruebas, explicando cada una de ellas la forma en que deben ser ofrecidas y admitidas en la secuela procesal correspondiente, el capítulo que nos concierne es el segundo ya que es en éste, en donde encontramos la prueba confesional.

Capítulo XII

DE LAS PRUEBAS

Sección Primera

REGLAS GENERALES

Artículo 776.- "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones;

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El legislador en este artículo solamente hace un listado de un número de pruebas, sin que ello implique que solamente son estas las permitidas, es decir, pueden crearse algunas pruebas que se deriven de las antes enumeradas, pero debemos tener en

cuenta de no confundirlas, ya que al momento de ser valoradas creará confusión restando o aumentando su valor probatorio.

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

Esto quiere decir, que solamente se deben de admitir pruebas que aporten elementos para resolver los hechos controvertidos, es decir, cuál de las partes tiene la verdad de derecho aunque no siempre la verdad de hecho.

Artículo 778.- "Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos".

A diferencia de otros derechos en el derecho laboral las pruebas se ofrecen en la audiencia trifásica, lo que permite que el procedimiento sea más inmediato.

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

Este artículo tiene mucha importancia, ya que en la práctica algunas autoridades admiten pruebas innecesarias que lo único que motivan es entorpecer y retrasar el desarrollo de la secuela procesal.

Artículo 780.- "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo".

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales, desechan las pruebas si no son ofrecidas con los elementos necesarios para su desahogo, a pesar de que la prueba haya sido ofrecida conforme a derecho, un ejemplo es cuando se ofrece como prueba un video de cámara, si no se ofrece con los elementos necesarios para

poder ver dicho video, tales como la video casetera y la televisión, la prueba será desechada.

Artículo 781.- "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".

Este artículo nos ayuda a explicar en parte el tema de esta tesis, ya que si bien es cierto que el trabajador es quien ejercita la acción, en la mayoría de los casos no es el trabajador quien interroga, examina u objeta los documentos ofrecidos por su contraparte, sino que es su apoderado quien con las facultades que le fueron conferidas por el trabajador y siguiendo sus indicaciones, es quien hará las gestiones correspondientes en las audiencias y en todo el desarrollo del juicio, es decir, es el apoderado el instrumento que dará la formalidad a las pretensiones del trabajador, ya que el beneficiado o afectado es el actor.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LA CONFESIONAL.

Para poder hablar de la prueba confesional es necesario conocerla, pero también tenemos la obligación de saber cuáles son las formalidades que se requieren para su admisión y desahogo, por lo tanto, a continuación explicaremos algunos puntos de la prueba confesional.

Art. 786.- "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

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

Nuestra Ley Federal del Trabajo que se encuentra en vigor, de acuerdo con el artículo en comento nos permite mandar citar a absolver posiciones a nuestra contraparte, sin embargo, a la parte trabajadora también le permite que durante el ofrecimiento de pruebas pueda mandar llamar a su confesional a cualquier persona que trabaje en la persona moral demandada, esto es que en el momento de hacer el ofrecimiento de dicha prueba, la Ley no tiene contemplado que la autoridad le requiera al oferente de la prueba que acredite que la persona que es llamada a su confesional cuenta con las facultades señaladas en los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo en representación de la persona moral demandada, lo que permite que los abogados de los trabajadores llamen a quien les plazca sin repercutir ello algún perjuicio a la parte actora.

Art. 787.- "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos."

En la práctica esto lo hacemos para tratar de que en la fecha en que se lleva a cabo la confesional de los altos funcionarios de las empresas estos lleguen a convenir, es decir, es un medio de presión a las empresas, ya que en la mayoría de los casos es imposible que los directores de alguna empresa o compañía se presenten todo el día para el desahogo de su confesional en las Juntas de Conciliación, por lo que optan por dar la instrucción a sus abogados para solucionar el conflicto y con ello evitar la pérdida de tiempo y dinero que se refleja en la pérdida de un día o días laborables.

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

Es con este artículo que se crea una nueva figura que permite que la persona que debe absolver podrá ser notificado personalmente o a través de su apoderado, las dos leyes anteriores no contemplaban tal disposición, lo que en la actualidad permite a los litigantes que en el momento en que se desarrolla la audiencia de Conciliación, Demandas y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las personas que se señalen para absolver posiciones, la Junta en el momento de acordar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se tendrá por notificado para absolver posiciones el actor y el representante de la empresa, en algunos casos cuando hay codemandados físicos y se comparece por ellos, las Juntas los tendrán por notificados por conducto de sus apoderados para desahogar su confesional en el caso de ser llamados por la contraparte y aceptados por la Junta.

Art. 789.- "Si la persona citada para absolver posiciones, no concurren en la fecha y hora señaladas, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificados de legales."

Desafortunadamente las gentes que trabajan en una empresa no comprenden que si llegan tarde a una audiencia ésta se pierde, aunque pretendamos justificarla con alguna excusa, ya que a pesar de que el absolvente no se presente estando debidamente notificado, se le tendrá por confeso de las posiciones que formule su contraparte.

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

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

En la práctica la mayoría de los abogados llevan sus posiciones por escrito mediante un pliego de posiciones, que son calificadas por el auxiliar de la Junta en donde se ventila el juicio, pero a pesar de que se exhiben por escrito en el momento de la audiencia se pueden ampliar en forma verbal.

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

Es importante que las Juntas de Conciliación tanto Locales como Federales opten por unificar criterios para la admisión de los pliegos de posiciones, ya que es sorprendente que de una Junta a otra una posición sea desechada por no ser formulada conforme a derecho, mientras que en otras Juntas sí es admitida, esto trae como consecuencia que en realidad la autoridad no toma una valoración conforme a la ley para la admisión de las posiciones.

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

En la realidad todos sabemos que las personas que se van a presentar a absolver posiciones se encuentran debidamente aleccionadas por sus abogados, lo que implica que el desahogo de su confesional se encuentra viciado antes de iniciar la audiencia.

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

Como ya se mencionó que existe la opción de presentar las posiciones mediante pliego de posiciones en un escrito o formularlas en forma verbal al momento del desahogo de la prueba.

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

Debemos tomar en cuenta que solamente serán admitidas las posiciones que se refieran a hechos controvertidos, algunos abogados formulan un sin número de posiciones las cuales son admitidas por las Juntas, ya que de acuerdo con su valoración forman parte de la litis, así encontramos pliegos de posiciones de cien, doscientas o más posiciones, cuando desde nuestro punto de vista con quince son más que suficientes, ello no quiere decir, que sea lo más indicado.

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

Esta fracción es una ventaja, ya que la persona que está absolviendo posiciones una vez respondido la pregunta puede realizar las aclaraciones que estime pertinente, lo que permite dar una mejor claridad respecto a lo que está contestando el absolvente.

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.*

En el momento del desahogo de la confesional en ocasiones los absolventes se ponen nerviosos y omiten dar respuestas o divagan en lo que responde, es necesario que ante, de iniciar dicha audiencia se les explique a los absolventes cómo es la secuencia del desarrollo de la audiencia.

Art. 791.- "Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentra la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre

cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante."

El hecho de que una persona viva o resida fuera del domicilio en donde tiene su ubicación la Junta en donde se ventila el juicio, ello no impide que se desahogue su confesional, ya que como lo señala el artículo en comento la Junta pedirá ayuda a su homóloga que se encuentre dentro de la jurisdicción de residencia del absolvente, para que se lleve a cabo la audiencia correspondiente.

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

Este artículo nos muestra con claridad que las manifestaciones que el absolvente hace en el momento del desahogo de la prueba confesional, es una confesión expresa y espontánea con la simple afirmación que haga de las posiciones que le formulen; en la práctica los abogados de las partes los aleccionan extrajudicialmente para que los absolventes contesten en las posiciones un "No", y me remito a lo manifestado a la demanda o la contestación de la demanda según el caso.

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

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía "

Con la creación de este artículo se permite que la prueba confesional cambie su naturaleza a una testimonial.

Art. 794.- “Se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.”

Este artículo no estaba contemplado en las dos leyes anteriores a pesar de que ya empezaba a existir algún antecedente del mismo, sin embargo el legislador en un futuro no muy lejano tendrá que señalar un anexo al artículo en comento o crear uno nuevo donde expresamente se considere que las manifestaciones o actuaciones que hacen los abogados, representantes y apoderados de los trabajadores en los juicios individuales se deben entender equiparables a las hechas por las partes, ya que en la práctica la mayoría de los litigantes que representan a trabajadores en asuntos individuales presentan sus demandas o promociones en nombre y representación de los trabajadores firmando los propios litigantes dichos documentos, que en ocasiones podrán causar un beneficio o un perjuicio a su representado.

Este tercer capítulo nos da aportaciones importantes al tema comentado en la tesis, ya que con ello podemos conocer un poco del cambio y evolución que se ha dado en la prueba confesional a través de las diversas leyes en materia del trabajo; esto nos permite tener una inquietud para dar propuestas que podrán verse reflejadas en una nueva ley que satisfaga las necesidades actuales de las relaciones laborales en nuestro país.

CITAS

(1) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN 22 de mayo de 1931, pág 4.

(2) INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ENVIADA POR EL C. LIC. GUSTAVO DÍAZ ORDAZ, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, págs. 2 Y 3.

(3) TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, págs. 452, 453 y 454.

CAPITULO IV

LA PRUEBA CONFESIONAL

Como lo hemos comentado en el desarrollo de la presente tesis, existen varios autores que nos aportan conceptos relacionados a la prueba confesional que nos encaminan a un mismo entendimiento.

El civilista español Caravantes dice que la confesión, considerada como medio de prueba, es: "La declaración o reconocimiento que una parte hace de los hechos litigiosos alegados por la contraria". (1)

Otros autores como Aubry, Rau, Mattiolo y Bonnier definen a la confesión como: "El reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo". (2)

El jurista Lessona nos otorga una definición más completa que dice: "La confesión es la declaración, judicial o extrajudicial (espontánea o provocada), con la cual una parte, capaz de obligarse, con el ánimo de suministrar a la otra una prueba con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho, que es susceptible de efectos jurídicos". (3)

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales. afirman que: "La confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican. La confesión es el acto procesal personalísimo y por consiguiente, sólo puede prestarla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal". (4)

Juan B. Climent Beltrán, señala que la confesión: "Es el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en los que perjudica a quien lo hace". (5)

Para Marco Antonio Díaz de León, la confesión: "Proviene del latín **confessio** que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntando por otra. La confesión es una declaración, exteriorización voluntaria de la parte por la que reconoce o admite en su perjuicio, la verdad de un hecho aseverado por el colitigante". (6)

Eduardo Pallares, define la confesión diciendo: "Es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativas a las cuestiones controvertidas y que le perjudican". (7)

Con lo anterior podemos decir que la prueba confesional consiste en la aceptación o negación que hace una persona, de un hecho o circunstancia que le sea conocido en forma directa o indirecta, que trae como resultado consecuencias jurídicas en lo personal o a terceras personas cuando se actúa en su representación.

En la presente tesis hemos comentado sobre la prueba confesional pero también es importante conocer en un juicio cómo se utiliza, por lo tanto a continuación hacemos una pequeña reseña de cómo se lleva a cabo el procediendo de un juicio laboral:

Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje admite la demanda y señala la fecha para su audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes se presentan a la fecha de la audiencia mencionada, iniciando con la etapa de Conciliación en donde a las partes se les exhorta a llegar a un arreglo, de lo contrario, se continúa a la siguiente etapa (Demanda y Excepciones) en la cual la parte actora puede ratificar o modificar su escrito de demanda, y la parte demandada tiene la obligación de dar contestación a la demanda, posteriormente la Junta de Conciliación y Arbitraje emitirá un acuerdo en donde se tenga por ratificada su demanda y por contestada la demanda, reconociendo la personalidad de las personas que se presentan en representación de cada una de las partes; acto seguido se abre la etapa de ofrecimiento de pruebas en donde inicialmente la parte actora puede ofrecer las pruebas que estime pertinentes y tiene el derecho para objetar las de su contraria, así mismo también la demandada podrá ofrecer pruebas y objetar las de la parte actora, terminada la presente

etapa la Junta de Conciliación y Arbitraje emitirá el último acuerdo de esta audiencia, en donde admitirá o desechará las pruebas de las partes y señalará los días y horas para su desahogo.

La principal prueba que ofrecen las partes es la confesional de sus contrarios, la cual en el momento de ser admitida, la Junta de Conciliación y Arbitraje ordenará la notificación de dichas personas, ya sea en forma personal o por conducto de su apoderado compareciente en la audiencia trifásica; de no ser notificada la persona que debe absolver posiciones no se llevará a cabo la audiencia, hasta que no se notifique conforme a la ley, se puede realizar la notificación con veinticuatro horas hábiles antes de la hora y fecha para el desahogo de la confesional; en caso de que se mande a notificar al absolvente en el domicilio de la empresa patrona, y éste ya no labora en esa empresa, la demandada tiene la obligación de proporcionar el último domicilio que tiene de dicha persona, en caso de que se presente a la audiencia de su confesional, cambiará la naturaleza de su prueba de una confesional a una testimonial, teniéndose la obligación de preguntarle como si se tratara de una testimonial. En el desarrollo de la audiencia del desahogo de la confesional, el oferente de la prueba puede solicitar se identifique el absolvente, en caso de que no lo haga, la Junta lo apercibirá para que lo haga en el término de tres días hábiles, de no hacerlo se le tendrá por confeso de las posiciones que le formulen en la audiencia de su confesional.

Si el absolvente ya no radica dentro del domicilio en el que se encuentra la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje ésta pedirá ayuda a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se encuentre dentro de la jurisdicción del domicilio del absolvente; consideramos que con lo antes señalado tenemos una mejor visión de la forma en que se desarrolla la prueba confesional en un juicio laboral.

4.1. CONFESIONAL COMO DEMANDADO

La confesional como demandado tiene su aparición desde la Ley de 1931 y continúa presente hasta nuestros días.

Ley de 1931, Art. 527 primer párrafo.-"Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se hagan, a menos que la Junta la exima por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado, o por calificar de fútil e impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tendrá por contestadas en sentido afirmativo, las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no estén en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos".

En la actualidad la prueba confesional como demandado es aquella que se lleva a cabo tanto en personas físicas como en personas morales, sin que les imputen hechos o circunstancias en forma personal, es decir, cuando algún trabajador simplemente señala en su escrito de demanda el nombre de algunas personas físicas sin que sean dueños o patrones, o que cuenten con facultades de dirección o administración de alguna persona moral, además de que en el contenido de la redacción de los hechos no se le imputan circunstancias en forma personal, por lo que solamente son nombrados en la demanda como medio de presión para llegar a un arreglo más inmediato.

Esto se logra gracias a que la ley permite a las partes mandar citar a su contraparte a absolver posiciones.

4.2. CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS.

La confesional para hechos propios ya figuraba en la Ley de 1931 en su artículo 527, párrafo segundo; y en la ley de 1970 en su artículo 760, párrafo sexto, inciso C, habiendo sido siempre controvertido su aplicación.

Artículo 527, párrafo segundo de la Ley de 1931.-"Las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquiera persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos".

Artículo 760, párrafo sexto, inciso C de la Ley de 1970.- “c) Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.

La jurisprudencia lo define de la siguiente forma:

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 486/89. Margarito Miranda Castelán y otro. 25 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 288/90. Imaginación y Construcción Aluminio y Vidrio, S.A. de C.V. 15 de agosto de 1990. unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 213/91. José Francisco del Favor Jiménez y otra. 4 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 272/91. Textiles la Josefina, S.A. de C.V. 9 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 394/91. José Luis Salazar Esperón. 2 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

En la actualidad con las reformas de 1980, el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, regula una forma de confesión en la que la declaración rendida afecta tanto en lo personal al declarante, como también a la persona moral por la cual absuelve posiciones, siempre y cuando cuente con las facultades para absolver en su representación.

Es importante, para tener un mejor panorama del tipo de confesional que se comenta en este apartado reproducir el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 787.- "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

Una primera observación que se puede realizar al artículo en comento es que atiende a la condición del confesante, es decir, debe ser un representante de una empresa o sindicato y no sólo un funcionario, ya que debemos tomar en cuenta de que no todas las personas que son funcionarios o integrantes de la directiva de un sindicato cuenta con facultades para poder absolver posiciones en su nombre y representación. Ello trae a colación, lo que nos señala el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 11.- "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

De este artículo podemos considerar dos tipos de representantes del patrón:

a).- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en forma general.

b).- Las personas que ejercen funciones de dirección o administración en alguna sección de una empresa, sin ser de carácter general.

Para mayor abundamiento cito la siguiente jurisprudencia:

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL, DESAHOGO DE LA. De conformidad con lo que disponen los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba confesional ofrecida a cargo de personas morales, debe ser desahogada personalmente por los directores, administradores, gerentes o por quienes ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la misma, y por los miembros de las directivas 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, cuando deben serles conocidos por razón de sus funciones, siempre y cuando así lo solicite el oferente, y sea procedente a juicio de la autoridad laboral; en tanto que cuando la prueba se refiera a hechos distintos, es decir, que no sean propios, puede ser desahogada por el representante legal de la empresa, entendiéndose por éste no solamente la persona física u órgano que legalmente la represente, sino también su mandatario, siempre que el mandato respectivo se le haya otorgado con cláusula especial para articular y absolver posiciones, puesto que la representación que ostenta deriva de un acto convencional, como es el contrato de mandato, es decir, sustenta su carácter en la ley, y por ende, también se encuentra comprendido en el término "representante legal", utilizado en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que el mandante queda obligado a estar y pasar por todo lo que el mandatario manifiesta al dar respuesta a las posiciones que se le formulen.

Contradicción de tesis 71/91. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. 1°. de febrero de 1993.

Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 10/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del primero de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los

señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

En segundo lugar continuando con el comentario de la confesión para hechos propios que señala el artículo 787 de la Ley Laboral, es claro que no sólo por el hecho de que una persona sea representante puede ofrecerse su confesión, es necesario que le sean propios los hechos del conflicto o que, por razones de sus funciones, le deban ser conocidos.

Aquí encontramos una de las lagunas de nuestra ley que permiten entorpecer el desarrollo del procedimiento. Es frecuente en la práctica que, tratándose de empresas de cierta importancia, en las demandas de sus trabajadores se impute a sus más altos directivos, hechos relacionados con los despidos aunque sea evidente que no hayan intervenido en absoluto. La razón es clara, a nadie le conviene ser sometido a un interrogatorio judicial o ante las Juntas y, por otra parte, cuando los conflictos son frecuentes, la pérdida de tiempo para atender cosas de mayor importancia es costoso. Ello provoca un efecto indirecto, para evitar su asistencia al juicio, el alto funcionario prefiere ordenar a sus abogados que procuren llegar a una transacción. Esa solución, como es natural, resulta entonces un medio atractivo para resolver las cosas difíciles y en los juicios posteriores se repite el mismo procedimiento, ya que simplemente es necesario que en la demanda se le impute a cualquier funcionario determinados hechos, ya que de acuerdo con la jurisprudencia las Juntas deberán de admitir dicha probanza.

PRUEBA CONFESIONAL. CUANDO AL ABSOLVENTE SE LE IMPUTAN HECHOS PROPIOS. SU DESECHAMIENTO RESULTA VIOLATORIO DE GARANTÍAS. Si el trabajador ofrece la prueba confesional a cargo del representante legal de la empleadora, y la Junta laboral desecha la probanza argumentando que no tiene relación con la litis y no se le imputan hechos en la demanda, tal determinación de la responsable es incorrecta, cuando de autos se advierte que el actor en su demanda sí le imputa hechos al señalar que el día del despido, reclamó al representante legal de la empresa demandada el pago de los salarios retenidos y ante ello el referido representante le informó que estaba despedido, por lo que es evidente que la determinación de la Junta vulnera el artículo 787 de la Ley Federal

dél Trabajo, al desechar el medio probatorio ofrecido a cargo del representante legal de la empresa, ya que los hechos que motivaron el despido le son propios y además que por razones de sus funciones le son conocidos.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 59/90. Felipe Rubén Puente Carrillo. 10 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 308/92. Gustavo Sánchez Betancourt. 25 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 676/92. Juan Gerardo Segovia Ortiz. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 45/93. Rodolfo Martínez Loredo. 24 de marzo de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 304/93. José Angel Rodríguez Torres. 7 de julio de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis IV. 3o. J/35, Gaceta número 77, pág. 62; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Mayo, pág. 325.

Se trata realmente, de un estado patológico de ciertos procesos, **que** nuestras legislaciones permiten, tomando como base la importancia en lugar de la razón jurídica. Esto implica una dificultad, que sólo podría encontrarse la solución a través de **una** fórmula legal que permitiera, en ciertos niveles de mando, una absolución a través de **apoderado** o representante legal.

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, el funcionario de la empresa ya no preste sus servicios a la misma. En esa hipótesis se cambia la naturaleza de la prueba, ya que de ser una confesional se transforma en una testimonial que ha sido denominada "de calidad", este supuesto lo contempla el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice:

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

Un problema complementario, pero de extraordinaria importancia, puede producirse cuando el funcionario empresarial ha dejado de prestar sus servicios bajo circunstancias incómodas, de esas que propician el ánimo de venganza. Porque lo que no habría declarado en vida de su relación laboral, lo dirá después, sea o no cierto. El resultado de la prueba será claramente desventajoso para el demandado.

Ahora bien, otro problema que encontramos en esta prueba bajo el supuesto que se comenta, es cuando el actuario se constituye en el domicilio particular proporcionado por la empresa demandada, del que en un principio era el absolvente para hechos propios, pero cambia su naturaleza por haberse retirado de la empresa; ya no habita en dicho domicilio, las Juntas le darán vista al oferente de la prueba para que proporcione un nuevo domicilio, y para el caso de no señalarlo en el término que estipula la Junta se le declarará desierta dicha prueba por falta de elementos.

Además de todo podemos contemplar que este tipo de confesional, no se permite para personas morales en forma directa.

4.3. CONFESIONAL FICTA

Este tipo de confesión la encontramos cuando la persona que fue citada para absolver posiciones no concurre en la fecha y hora señaladas, ni tampoco exhibe documento alguno que justifique su inasistencia, lo que da como resultado que se haga efectivo el apercibimiento consistente en declarar al absolvente fictamente confeso de las posiciones que se hubieren articulado por su contraparte y calificado de legales por los auxiliares o secretarios de acuerdos de las Juntas correspondientes, dicho supuesto se encuentra señalado en los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Art. 789.- "Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señaladas, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales".

Ahora bien, para poder llegar a este supuesto en primer términos la persona que debe absolver posiciones se debe encontrar debidamente notificada con los apercibimientos respectivos que señala la Ley Federal del Trabajo, ya que de lo contrario no procede declarársele confeso fictamente.

Por otro lado, es importante para que se dé una confesión ficta; que se presente la persona que le formulará en forma verbal o exhibirá pliego de posiciones al absolvente, o en su caso que se haya presentado pliego de posiciones en sobre cerrado en los supuestos que señala la propia Ley Laboral (Artículo 791), ya que al no presentarse el oferente de la prueba o el haber exhibido pliego de posiciones por escrito, las Juntas declararán desierta dicha probanza, por la imposibilidad física de articular las posiciones.

Debemos tomar en consideración que no existe confesión ficta en los casos en que el absolvente no se presente a la audiencia correspondiente a desahogar su confesional, siempre y cuando se exhiba en dicha audiencia algún documento que de acuerdo a la valoración de la Junta justifique su inasistencia; en tal situación la Junta está obligada a señalar nuevo día y hora para el desahogo de la confesional, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 785 señala algunos de dichos supuestos, por lo que a continuación se cita el artículo antes referido:

Art. 785.- "Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento, en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquella se encuentre, para el desahogo de la diligencia".

Para que la confesión ficta de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos, ya que estas circunstancias, por sí mismas, destruyen la presunción de ser ciertos los hechos manifestados en la misma, y para mayor abundamiento a continuación se citan algunas Jurisprudencias:

CONFESIONES FICTAS CONTRADICHAS ENTRE SÍ, VALOR PROBATORIO DE LAS. La confesión ficta que surge cuando una de las partes en el juicio no comparece a absolver posiciones, constituye simplemente una presunción que admite prueba en contrario. En ese tenor, cuando en el juicio laboral se desahogan fictamente las confesionales de las dos partes en conflicto y de ellas se desprenden extremos contrarios en cuanto a un hecho determinado, se anula la presunción que en cada caso se actualiza y, en consecuencia, ambas pruebas carecen de eficacia probatoria a efecto de acreditar el hecho de que se trate.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 667/94. Rafael Solís Rangel y otros. 15 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.

Amparo directo 9447/94. Consorcio Abarrotero Palacios, S.A de C.V. 15 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Casimiro Barrón Torres.

Amparo directo 3507/95. Clemente Hernández Ordóñez. 25 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Eduardo Sánchez Mercado.

Amparo directo 9147/97. Krysde, S.A. de C.V. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.

Amparo directo 5567/98. Salvador Silva Contreras y otro. 25 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.
Novena Época.

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VII, Marzo de 1998

Tesis: XX.1o. 82 L

Página: 814.

CONFESIONES FICTAS DE LAS PARTES QUE SON CONTRADICTORIAS ENTRE SI. No puede concederse valor probatorio a la confesión ficta a cargo de la empresa demandada para acreditar el despido, si se encuentra en contradicción con la confesión ficta del trabajador, en el sentido de que abandonó el trabajo, puesto que para que la misma alcance su pleno valor probatorio, es indispensable que no esté en contradicción con otras pruebas existentes en autos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10511/88. Comercial Tepozteco, S.A. de C.V. 4 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Angel Salazar Torres.

Amparo directo 6591/91. María del Socorro García Morales y otra. 15 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Amparo directo 7311/92. Secretario de Salud. 10 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 5641/95. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. 22 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega.

Amparo directo 8731/95. María Carlota Ramos Hernández y otra. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Novena Época

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Marzo de 1995

Tesis: I.1o.T. J/1

Página: 61

PRUEBA CONFESIONAL. NO ES EL MEDIO LEGAL PARA ACREDITAR LA NATURALEZA DE UN CONTRATO DE TRABAJO. La prueba de la confesión expresa o ficta, no es el medio conducente para determinar si un contrato de trabajo fue celebrado para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, atento que estas circunstancias no constituyen un hecho propio del absolvente, sino que atañen a la

naturaleza del contrato, de acuerdo con las particularidades con que es celebrado, esto es, si es para obra determinada únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, o si es por tiempo determinado sólo podrá establecerse cuando así lo requiera la naturaleza del trabajo que se va prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, o en los demás casos previstos en la ley; por lo tanto, es evidente que no puede ser la confesión el medio para determinar la temporalidad de un contrato, sino las características que le son propias.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1531/88. Banco Mexicano Somex, S.A. 26 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 1091/89. Daniel Maldonado Payro. 13 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Ángel Salazar Torres.

Amparo directo 5911/91. Petróleos Mexicanos. 10 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Ma. Guadalupe Villegas Gómez.

Amparo directo 8091/91. Secretario de Educación Pública. 29 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo directo 751/95. Amado García Mendoza y otros. 9 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Octava Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V, Parte SCJN.

Tesis: 85.

Página 61.

4.4. CONFESIONAL EXPRESA Y ESPONTÁNEA

En materia del trabajo encontramos la figura de la confesión expresa y espontánea en las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, durante la secuela procesal de un juicio, tal y como lo contempla el artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 792.- “Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante”.

Esto implica que las afirmaciones que formule un litigante o apoderado al articular posiciones, constituyen prueba en su contra en los casos en que haya alguna aceptación o admisión de algún hecho que beneficie a su contraparte y aquél tenía la obligación de acuerdo con las cargas procesales de acreditar.

Otra forma de confesión expresa y espontánea que contempla la Ley Federal del Trabajo, es la consistente en las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio, este supuesto se encuentra contemplado en el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, que a su letra dice:

Art. 794.- “Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio”.

Ahora bien, desde nuestro punto de vista, debe considerarse como confesión expresa y espontánea las manifestaciones o actuaciones que realizan los apoderados legales de los trabajadores dentro de un juicio laboral. Ya que en el procedimiento laboral podemos señalar que existen dos tipos de confesionales, expresas y espontáneas, las cuales son:

- a).- La Judicial.

b).- La Extrajudicial.

La Judicial corresponde a la que se lleva a cabo durante el desahogo de la confesional de cada una de las partes, siempre y cuando haya sido solicitada por su contraparte en el juicio (Art. 792).

La Extrajudicial corresponde a todas aquellas manifestaciones que realizan las partes a través de los documentos o escritos que forman parte del expediente en el que se ventila el juicio, es decir, podemos señalar que se da una confesión expresa cuando un abogado o cualquier otra persona que conozca el procedimiento laboral, interpone una demanda en contra de cualquier persona física o moral, siempre y cuando se le den facultades para ello a través de una carta poder, poder notarial o toma de nota, tal y como lo señalan los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 693.- “Las Juntas podrán tener acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa la parte interesada”.

Esto implica, que el apoderado del trabajador se encuentra ejercitando la acción correspondiente del trabajador en contra de quienes son o fueron sus patrones, por lo tanto debemos considerar que los actos o trámites que realice dicho apoderado tiene plena autorización y facultades que el trabajador le otorgó a su apoderado mediante un mandato, bajo este supuesto al trabajador le puede causar perjuicios o beneficios en forma directa, ya que la ley misma permite al apoderado demandar todas y cada una de las prestaciones tanto principales como accesorias, conforme a lo señalado por el artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 696.- “El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo”.

Bajo este razonamiento las manifestaciones o actos que realiza el apoderado del trabajador, son equiparables a las manifestaciones o actos realizados por el propio actor, lo que nos orilla a considerar como confesión expresa y espontánea las manifestaciones o actos que realizan los apoderados dentro de un juicio laboral, dentro de los supuestos señalados por los artículos antes mencionados en relación al tema en comento.

Otro ejemplo significativo respecto a que las manifestaciones que realizan los apoderados de los trabajadores son confesión expresa, lo encontramos en la práctica cuando los apoderados substituyen poder en forma verbal durante el desahogo de alguna

audiencia, a otras personas para que puedan participar en el juicio con facultades inherentes a las suyas, sin necesidad de que el trabajador lo ratifique ante la autoridad laboral, a pesar de que el artículo 694 de la Ley Laboral señala algunas formalidades para poder otorgar poderes.

Art. 694.- "Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma".

En resumen las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y todas aquellas que se encuentran en el interior de la República, deben considerar como confesión expresa y espontánea las manifestaciones o actos realizados por los apoderados de los trabajadores en su nombre dentro de un juicio laboral, dando el pleno valor como si se tratara de una simple confesional, ya que a pesar de que la legislación laboral mexicana es Federal, cada Junta de Conciliación y Arbitraje aplica criterios diferentes, por lo que no es de extrañarnos que en algunas partes del interior de la República Mexicana ya podemos empezar a encontrar aplicable esta figura, tal es el caso de que en algunos Estados se permite al momento de celebrar un convenio que el apoderado del trabajador realice dicho documento en su representación, siendo sancionado por la Junta de dicha entidad dándole plena validez sin necesidad de ser ratificado por el actor, inclusive en algunos casos se han llegado a cumplimentar laudo sin necesidad de que el actor autorice negociación alguna, todo ello realizando los trámites ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este capítulo es importante no confundir este nuevo tipo de confesión expresa y espontánea que señalo en párrafos anteriores con la prueba testimonial, ya que si bien es cierto de que no es propiamente una confesional, sino más bien un híbrido de la confesional, no debemos encasillarlo dentro de la testimonial, ya que el apoderado del trabajador cuenta con facultades para actuar dentro del juicio en su representación, mientras que los testigos simplemente darán a conocer dentro del juicio los hechos que le son conocidos, sin que puedan actuar en forma activa en la secuela procesal, es decir, el apoderado del trabajador es el instrumento por el cual su poderdante da la formalidad de

sus pretensiones en el juicio, mientras que los testigos no transmiten en forma directa alguna pretensión de alguna de las partes.

CITAS

- (1) CARAVANTES, José de Vicente y; Tratado de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil, Ángel, México 2000, pág. 162.
- (2) MATEOS ALARCÓN, Manuel; Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal, Cárdenas Editor Distribuidor, México 1998, pág . 71 y 72.
- (3) Ob. cit., pág. 72.
- (4) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, 1993, pág. 110.
- (5) CLIMEN BELTRÁN, Juan B.; Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, pág. 478.
- (6) DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio; La Prueba en el Proceso Laboral II, Porrúa, 1999, pág. 620 y 622.
- (7) PALLARES, Eduardo; Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1961, pág. 96.

CAPITULO V

CONFESIÓN DE PARTE, MEDIANTE LAS MANIFESTACIONES HECHAS POR EL APODERADO LEGAL DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Como se ha ido anunciando en el desarrollo de la presente tesis, es en este capítulo en donde explicaremos en forma más detallada la figura jurídica de la confesión de parte realizada por conducto del apoderado legal del trabajador, en primer lugar debemos conocer cuáles son las formalidades que se requieren para poder representar a un trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Nuestra legislación laboral permite a los trabajadores ejercitar acciones en forma directa o a través de apoderado en contra de quienes son o fueron sus patrones, las formalidades para realizarlo a través de su apoderado se encuentran contempladas en el artículo 692, el cual señala lo siguiente:

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

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

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

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

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

Es la fracción I del artículo antes citado, la que se aplica para otorgar facultades a cualquier persona para que represente a un trabajador en un juicio laboral, cabe hacer notar que hasta el momento, la Ley Federal del Trabajo de 1980, no señala en ninguno de sus artículos, como requisito para ser apoderado tanto de personas físicas como morales, que requiera tener la calidad de licenciado o conocimientos en derecho, lo que permite que cualquier persona con el nivel educativo que sea, puede ser apoderado de cualquier trabajador o patrón, simplemente cumpliendo con las formalidades señaladas en este artículo.

En la práctica las demandas pueden ser promovidas por el propio trabajador, es decir, por su propio derecho, señalando en el proemio de dicha demanda quiénes serán sus apoderados, esto se realiza normalmente de la siguiente forma:

"MAURICIO GONZÁLEZ CAMACHO por mi propio y personal derecho, señalando como domicilio para recibir notificaciones el ubicado en la calle de Morena No. 1312, Despacho 302, Col. Narvarte, Delegación Benito Juárez, C.P. 03020, en esta ciudad y nombrando como mis apoderados jurídicos en este juicio y en términos del artículo 692, 696 de la Ley Federal del Trabajo y 2554 y 2587 del Código Civil para el D.F. al Licenciado en Derecho ROBERTO CRUZ PEÑA con número de cédula profesional 3285103 y los pasantes en derecho SERGIO VILLAFÑA GARCÍA, RICARDO DURÁN MALDONADO y OMAR ARIAS FIGUEROA para que en forma conjunta o separada me representen en este juicio y ante las autoridades que juzguen conveniente, ante Usted con el debido respeto comparezco para exponer".

Lo anterior tiene su fundamento legal en el artículo 693 de la Ley Laboral que a su letra dice:

Art. 693.- "Las Juntas Podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada".

Otra forma empleada para promover las demandas laborales, es a través de su apoderado legal en términos de lo señalado por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, quien deberá de tener facultades para ello, por lo que al presentar la demanda llevará anexa una carta poder firmada por dos testigos, en donde el trabajador otorgue poder a quien lo va a representar durante el juicio, lo que permite que el apoderado del trabajador pueda actuar libremente en el juicio, lo cual en las demandas comúnmente se señala de la siguiente forma:

"Licenciado ROBERTO CRUZ PEÑA en mí carácter de apoderado del actor MAURICIO GONZÁLEZ CAMACHO, personalidad que acredito en términos de la carta poder que se acompaña al presente escrito, señalando como domicilio para recibir notificaciones el ubicado en la calle de Morena No. 1312, Despacho 302, Col. Narvarte, Delegación Benito Juárez, C.P. 03020, en esta ciudad, ante Usted con el debido respeto comparezco para exponer".

Es importante saber que poder (legal); es el otorgamiento de facultades que en forma unilateral hace una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre y representación para ejecutar actos

En materia de litigio laboral la mayoría de las cartas poder que se elaboran para que los trabajadores otorguen poder a las personas que los van a representar, es a través de los formatos de carta poder que se adquieren en cualquier papelería, centro de copiado o escritorios públicos, las cuales cuentan con las siguientes características:

CARTA PODER

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
DÍA MES AÑO

Sr. () _____
PRESENTE:

POR LA PRESENTE OTORGO (AMOS) AL (A)

Sr. (_____)

PODER AMPLIO; CUMPLIDO Y BASTANTE PARA QUE A MI (NUESTRO) NOMBRE Y REPRESENTACIÓN

y asimismo para que conteste las demandas y reconvencciones que se entablen en mi contra, oponga excepciones dilatorias y perentorias, rinda toda clase de pruebas, reconozca firmas y documentos, redarguya de falsos a los que se presenten por la contraria, presente testigos, vea protestar a los de la contraria y los repregunte y tache, articule y absuelva posiciones, recuse Jueces superiores o inferiores, oiga autos interlocutorios y definitivos, consienta de los favorables y pida revocación por contrario imperio, apele, interponga el recurso de amparo y se desista de los que interponga, pida aclaración de las sentencias, ejecute, embargue y me represente en los embargos que contra mi se decreten, pida el remate, de los bienes embargados; nombre peritos y cartas de pago, someta el presente juicio a la decisión de Jueces árbitros y arbitradores, gestione el otorgamiento de garantías, y en fin, para que promueva todos los recursos que favorezcan mis derechos así como para que sustituya este poder, ratificando desde hoy todo lo que haga sobre este particular.

Atentamente

NOMBRE DEL ACEPTANTE

A C E P T O

NOMBRE DEL OTORGANTE

O T O R G O

NOMBRE DEL TESTIGO

FIRMA

NOMBRE DEL TESTIGO

FIRMA

Independientemente de que en la carta poder no se señalen todas las facultades que otorga el trabajador a sus apoderados, estos tienen plena facultad para demandar de sus patrones o ex patrones todas las prestaciones tanto principales como accesorias, de acuerdo con lo señalado por el artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:

Art. 696.- "El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

El hecho de que en la carta poder no exista la aceptación de las facultades que se confieren al apoderado, no le restan valor ni legitimación, es decir, tiene plena validez siempre y cuando se reúnan las exigencias y requisitos establecidos por la fracción I del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que esté firmada por el otorgante ante dos testigos.

Una tercera forma de las más usuales para otorgar poder, se realiza mediante comparecencia, es decir, en presencia del secretario de acuerdos se realiza un documento en donde el trabajador otorga poder a cualquier persona, sin necesidad de ratificar dicho nombramiento, el documento antes referido se anexa a los autos del expediente, al cual por ley le recaerá un acuerdo, lo anterior tiene su origen en el artículo 694 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Art. 694.- "Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma".

El Código Civil para el Distrito Federal en sus artículos 2554 y 2587 principalmente, nos señalan cuales son en materia civil las facultades y limitaciones que un apoderado tiene respecto a su poderdante, esto se hace notar debido a que en la práctica la

mayoría de los litigantes en sus cartas poder o en las comparecencias invocan los dos artículos antes señalados, que a continuación se citan:

Art. 2554.- "En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley, para que se entiendan conferidos sin limitación alguna.

En los poderes generales para administrar bienes, bastará expresar que se dan con ese carácter para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas.

En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, bastará que se den con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones, a fin de defenderlos,

Cuando se quisieren limitar, en los tres casos antes mencionados las facultades de los apoderados, se consignarán las limitaciones o los poderes serán especiales.

Los notarios insertarán este artículo en los testimonios de los poderes que otorguen".

Art. 2587.-"El procurador no necesita poder o cláusula especial, sino en los casos siguientes:

I. Para desistirse;

II.- Por haber terminado la personalidad del poderdante;

III.- Por haber transmitido el mandante a otros sus derechos sobre la cosa litigiosa, luego que la transmisión o cesión sea debidamente notificada y se haga constar en autos,

IV.- Por hacer el dueño del negocio alguna gestión en el juicio, manifestando que revoca el mandato; y

V.- Por nombrar el mandante otro procurador para el mismo negocio”.

Con lo señalado en los párrafos anteriores, podemos notar que el apoderado de un trabajador en un juicio laboral tiene las facultades que le fueron otorgadas por el poderdante para ejercitar una acción en contra de alguna persona física o moral denominada patrón, todo ello con el consentimiento e instrucción que da el trabajador a su apoderado, es decir, el trabajador promoverá por su propio derecho o a través de su apoderado mediante carta poder, en los dos casos anteriores existe el consentimiento del trabajador para que la persona que lo representará en el juicio sea su apoderado, ya que de lo contrario el trabajador no podrá ser representado en contra de su propia voluntad; por otro lado se requiere también la instrucción del trabajador al apoderado, ya que las prestaciones y hechos señalados en el escrito de demanda corresponden a los adeudos y circunstancias que existen o existieron durante el tiempo que duró la relación laboral.

Todo esto permite que el trabajador tenga la facilidad de presentarse o no al desarrollo del procedimiento laboral; ya que no es necesaria su presencia salvo en el desahogo de su prueba confesional, ya que su apoderado cuenta en el juicio con todas las facultades tanto para llegar a un convenio derivado de una conciliación, como hasta llegar a desistirse del juicio, en algunos Estados como Querétaro y Chihuahua sin necesidad de ser ratificado por el trabajador.

Ahora bien, en el entendido de que el apoderado del trabajador cuenta con las facultades otorgadas por el poderdante, nuestra Ley Federal del Trabajo todavía no cuenta en forma expresa con algún artículo que nos señala en la figura de la confesional de parte por conducto del apoderado legal del trabajador. Sin embargo dicha figura existe en la práctica.

La Legislación Laboral mexicana contempla la figura de la confesión expresa y espontánea en dos de sus artículos:

Art. 792.- "Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante".

Art. 794.- "Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio".

El primero de ellos, es decir, el artículo 792, nos afirma que contamos con una confesión expresa y espontánea cuando el articulante de la prueba responda en forma afirmativa a las posiciones que le fueron articuladas; aquí podemos considerar que las afirmaciones o negativas que hace el apoderado del trabajador no necesariamente en el desahogo de la prueba confesional, deben ser consideradas como una confesión expresa, ya que son realizadas a través de una de las partes, tomando en cuenta de que el apoderado del actor es su representante legal dentro del desarrollo de la secuela procesal.

El artículo 794 de La Ley Federal del Trabajo, nos comenta que tenemos una confesión expresa y espontánea sin que haya sido ofrecida como tal, derivada de las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio. Es en este artículo en donde nuestra legislación permite la creación de la confesional por conducto del apoderado de los trabajadores, ya que dicho artículo no precisa que tienen que ser única y exclusivamente las manifestaciones en forma directa del trabajador o de los patrones o empresas. Lo que permite entender que cualquier manifestación o acto que se realice por el trabajador a través de su apoderado legal plenamente reconocido por la propia autoridad laboral en la que se actúa, deberá de considerarse como una confesión expresa del trabajador por conducto de su apoderado legal.

Por lo tanto, las manifestaciones hechas por el trabajador en forma directa como en forma indirecta a través de su apoderado, lo afectarán para beneficio o perjuicio del mismo

5.1. CONFESIÓN DEL TRABAJADOR EN LAS MANIFESTACIONES HECHAS EN LA DEMANDA, CUANDO LA ACCIÓN ES EJERCITADA POR APODERADO LEGAL

Para poder explicar este punto, es importante recordar cuales son los elementos que debe contener una demanda en general, los cuales se encuentran señalados en el artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículo que nos señala:

Art.- 255.- " Toda contienda judicial principiará por demanda en la cual se expresarán:

I.- El tribunal ante el que se promueve;

II.- El nombre y apellidos del actor y el domicilio que señale para oír notificaciones;

III.- El nombre del demandado y su domicilio;

IV.- El objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios;

V.- Los hechos en que el actor funde su petición, en los cuales precisará los documentos públicos o privados que tengan relación con cada hecho, así como si los tiene o no a su disposición. De igual manera proporcionará los nombres y apellidos de los testigos que hayan presenciado los hechos relativos;

VI.- Los fundamentos de derecho y la clase de acción, procurando citar los preceptos legales o principios jurídicos aplicables;

VII.- El valor de lo demandado, si de ello depende la competencia del Juez; y

VIII.- La firma del actor, o de su representante legitimo. Si estos no supieren o no pudieren firmar, pondrán su huella digital, firmando otra persona en su nombre y a su ruego, indicando estas circunstancias

En el artículo antes citado, que se aplica en forma supletoria a la materia laboral, nos muestra los requisitos que deben contener las demandas, en dicho artículo nos muestra que la acción que se pretende ejercitar en contra de otra persona puede realizarse a través de su representante legítimo, es decir, no solamente la persona a quien le asiste la acción puede ejercitarla, con ello entendemos que en materia laboral, cualquier persona puede demandar en nombre de otra una acción laboral en contra de una persona física o moral llamada patrón o empresa. Sin embargo, para poder ejercitar dicha acción se requiere de facultades que le son otorgadas a la persona que demanda en nombre de otra por dicha persona a través de una carta poder, instrumento notarial o comparecencia, ya que sin ello no puede ejercitarse acción alguna.

Ahora bien, entendemos que una persona puede demandar en nombre de otra cumpliendo con algunas formalidades, pero el contenido de dicha demanda, es decir, la reclamación de las prestaciones y narración de los hechos son circunstancias imputables al trabajador que ejercita alguna de las acciones laborales, y no de la persona que demanda en su nombre, por lo que debemos entender que la reclamación de las prestaciones que se señalan en el proemio de una demanda laboral, son las mismas que el patrón o empresa le adeuda al trabajador y no a la persona quien demanda en nombre del trabajador, al igual que las circunstancias señaladas en los hechos de la demanda, ya que corresponden a situaciones imputables al trabajador, por lo que debemos entender que lo reclamado en una demanda laboral son circunstancias del propio trabajador y simplemente quien demanda en su nombre es un instrumento para darlas a conocer, como consecuencia a ello se debe entender que lo señalado en una demanda que es promovida a través de otra persona (apoderado) constituyen una confesión de parte del trabajador, a pesar de que no es el propio trabajador quien promueve por su propio derecho, ya que como ha quedado asentado con anterioridad, el apoderado se debe considerar como un instrumento para darle forma a lo que reclama el trabajador, para ejemplificarlo se cita la siguiente demanda laboral. ROBERTO CALVO ESTRADA VS.. SEGURIDAD PRIVADA M.S.P.V. Y/O EDUARDO ZEPEDA PEDROZA, Exp. Número 01/712/03, Promovido en la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos:

"LICS. MARCO ANTONIO GARCÍA GARCÍA, ROCIO MÁRQUEZ BLANCO, JUAN MIGUEL AGUILAR LÓPEZ Y ALEJANDRA HERNÁNDEZ BAÑUELOS y

Estudiantes de Derecho RAÚL BERNAL MARTÍNEZ LUCAS, ALBERTO LÓPEZ SOTO, MAURICIO TERMIGNONI APODACA, CHRISTIAN PIERRE HERNÁNDEZ CANELA, MIGUEL ÁNGEL ROJAS ALBAVERA GABRIELA ORDUÑA FLORES, JOSÉ GARCÍA NOGUERÓN, en nombre y representación de el C. ROBERTO CALVO ESTRADA, en términos del mandato especial que adjuntamos, señalando como domicilio para recibir notificaciones el ubicado en la calle de Humboldt número 26, esquina F. Bartolomé de las Casas, segundo piso, en el centro de esta Ciudad, ante Usted, respetuosamente comparecemos y exponemos:

Por este medio y en la vía ordinaria laboral, venimos a demandar conjunta y solidariamente a todas y cada uno de los asociados, permisionarios, arrendatarios y propietarios que conforman la persona jurídica colectiva denominada "SEGURIDAD PRIVADA M.S.P.V." Y/O EDUARDO ZEPEDA PEDROZA, con domicilio AVENIDAD 40, NORTE #21, CIVAC JIUTEPEC, MORELOS, lo siguiente:

A).- Indemnización Constitucional por el injusto despido que sufrió el actor,

B).- Como consecuencia de lo anterior el pago de los salarios vencidos que se generen desde la injusta separación hasta que se cumplimente la resolución que se dicte de este conflicto;

C).- El pago del aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, a razón de lo legal, por el tiempo trabajado;

D).- El pago de la prima de antigüedad;

E).- Las constancias relativas a la aportación de las Afores e Infonavit e I.M.S.S. y en su caso la aportación que se realice de las mismas por haberse omitido, durante el tiempo que duró la relación de trabajo, o bien informe a dichas instituciones lo correspondiente;

F).- El pago de los salarios devengados del 15 de junio del 2003 al 26 de junio de 2003.

Fundo esta demanda en los siguientes hechos y preceptos de derecho:

HECHOS

PRIMERO.- Nuestro representado fue contratado para laborar para los demandados el 09 de octubre de 2002, en la categoría de vigilante, con un salario de \$1,200 00 pesos semanales, con una jornada de 24:00 horas de trabajo y 24:00 horas de descanso, de lunes a domingo de cada semana, de donde se desprende que el actor laboró 16 horas extraordinarias en los días que trabajaba, esto es, trabajó 128 días durante 24 horas por los ocho meses trabajados, pues es evidente que la jornada máxima señalada por la Ley es de 8 horas, en consecuencia las 16 restantes en los días laborados indudablemente son extraordinarias y así deberán pagarse, pues durante las mismas el actor estuvo a disposición de las demandadas y no se les pagaron a pesar de haberlas requerido, pues si bien es cierto descansaba otras 24 horas los cuatro meses, ello no libera

a las empresas de pagar dicha jornada Cabe destacar que los demandados se dedican a prestar servicios de Seguridad Privada, el C. EDUARDO ZEPEDA PEDROZA quien funge como jefe de operaciones, y el C. OSCAR "N" como supervisor de quien recibía órdenes directamente el actor, y el encargado de su contratación fue el C. JOEL HERNÁNDEZ VILLALOBOS.

SEGUNDO.- En las condiciones narradas anteriormente, nuestro representado desempeñó correctamente su trabajo según se demuestra con la continuidad en el mismo, sin embargo el 26 de junio de 2003, aproximadamente a las 11:00 horas, le llamaron a la oficina de Recursos Humanos y el jefe de recursos Humanos C. JOEL HERNÁNDEZ VILLALOBOS le dijo que firmara voluntariamente su renuncia, a lo que el actor preguntó cuál era la razón y como el C. JOEL se negó a darle alguna explicación a lo que el actor se negó a firmar su renuncia, por lo que el C. JOEL HERNÁNDEZ VILLALOBOS le dijo que estaba despedido, y no le dio ninguna liquidación ni pagó su salario del 15 al 26 de junio de 2003 por el tiempo que estuvo trabajando, y es por lo que el actor prefirió retirarse y hacer valer sus derechos por esta vía, pues considera haber sido injustamente separado de su empleo y tener derecho a lo aquí reclamado".

En la presente demanda podemos notar que son varios los apoderados del señor Roberto Calvo Estrada, quienes ejercitan una acción de indemnización constitucional y demás prestaciones en contra de Seguridad Privada, M.S.P.V. y Eduardo Zepeda Pedroza, dicha demanda fue admitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Cuernavaca Morelos a la cual le recayó el siguiente acuerdo:

"Cuernavaca, Morelos, a quince de julio del año dos mil tres.-----
Con su escrito se tiene por presentado a ; Roberto Calvo Estrada.-----
Quien demanda a: SEGURIDAD PRIVADA M.S.P.V. Y/O EDUARDO ZEPEDA PEDROZA,
CON DOMICILIO AVENIDA 40 NORTE #21, CIVAC JIUTEPEC, MORELOS.-----

Aquí podemos identificar que es la propia Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos quien reconoce que el propio actor es quien ejercita su acción, a pesar de que la demanda haya sido promovida por diversos apoderados legales, por tanto se debe concluir que lo señalado en la presente demanda constituye una confesión de parte del trabajador.

Por otro lado en caso de que exista alguna irregularidad en la demanda, es decir, si el trabajador directamente o por conducto de su apoderado llegara a omitir alguna prestación o hecho en la demanda, la Ley Federal del Trabajo permite subsanar dichos errores antes de que la demanda sea ratificada en la etapa de Demanda y Excepciones durante la audiencia trifásica, gracias a lo señalado en el segundo párrafo de los artículos 685 y 873 de la Legislación Laboral.

Art. 685.- Segundo párrafo: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Art. 873.- Segundo párrafo "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 los subsane dentro de un término de tres días".

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales, en este caso emiten un acuerdo en el que previenen a la parte actora con un término de tres días para subsanar los errores, dicha prevención puede ser desahogada por el apoderado del trabajador sin necesidad de que la promoción la firme el trabajador, ya que el apoderado cuenta con las facultades señaladas en la carta poder, y por tanto también lo señalado por el apoderado del trabajador en el escrito o comparecencia que haga, constituye una confesión de parte del trabajador ya que cambiará o ampliará el contenido de la demanda en la que el actor a través de su apoderado legal ejercita su acción; las Juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de emitir el acuerdo correspondiente de la promoción o comparecencia que haga el apoderado del trabajador, solamente lo considera como la "parte actora", lo que permite considerar que el propio trabajador quien lo promovió.

5.2. CONFESIÓN DEL ACTOR A TRAVÉS DE SU APODERADO, EN LOS CONVENIOS LABORALES

El diccionario Jurídico 2000 nos señala que el convenio en el derecho romano, era considerado como una fuente de obligaciones de inferior categoría de los contratos en virtud de que por sí solos no generan obligaciones, para ello, era necesario que: a) estuvieran unidas a un contrato principal (pacta adiecta); b) los amparará el derecho pretorio (pacta pretoria), o c) los amparará el derecho imperial (pacta legitima). Para que surtieran efectos iban acompañados de palabras solemnes o menciones escritas y su cumplimiento se garantizaba a través de estipulaciones penales, de la entrega de armas, de la constitución de hipoteca o permuta, o del aval de una tercera persona

Hoy en día el convenio es el acuerdo de dos o más voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

En materia laboral se emplea normalmente para dar por terminado algún juicio, una vez que las partes han llegado a un acuerdo económico; podemos encontrar dos tipos de convenios a) fuera de juicio y b) dentro de juicio, la diferencia es que el primero se hace sin necesidad de que exista algún juicio y el segundo se hace dentro de un juicio en cualquier etapa del procedimiento antes de que se dicte laudo; en dichos convenios se señalan los siguientes elementos: el nombre de las partes, la autoridad a quien va dirigido, el número de expediente, la manifestación de que el trabajador se desiste de las acciones y derechos ejercitados en contra de los demandados, la fecha de ingreso del trabajador, la categoría del trabajador, salario, jornada laboral, fecha de la terminación laboral y cantidad que se va a pagar, básicamente son estos los requisitos que debe tener un convenio en materia laboral.

En la práctica, en los convenios dentro de juicio las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales, permiten que el convenio sea celebrado por el apoderado del trabajador, dejándolo sujeto a ser ratificado por el propio trabajador, en caso de que no lo ratifique la autoridad laboral, dicta un acuerdo en donde ordena se continúe con el juicio

Debemos tomar en cuenta de que independientemente de que el convenio quede sujeto a ratificación por el trabajador, lo que el apoderado señale en dicho convenio es una confesión de parte de trabajador, ya que dicho convenio forma parte del expediente en el que se actúa integrando así mismo parte de la instrumental de actuaciones del expediente.

Ahora bien en la práctica algunos apoderados de las empresas o patrones al momento de celebrar un convenio, en el cuerpo de su clausulado señalan cuáles fueron las verdaderas condiciones laborales que el trabajador tuvo durante el tiempo que duró la relación laboral, ya que es costumbre de algunos trabajadores o de sus apoderados, el señalar condiciones laborales superiores a las que verdaderamente tenía el trabajador, pero debemos tomar en cuenta que al momento de celebrarse el convenio, el apoderado del trabajador con las facultades que le fueron conferidas en la carta poder o comparecencia, toda manifestación u omisión que realice en dicho documento, para la Junta es considerado como si fuera realizado por el propio trabajador.

Por otro lado, en el interior de la República algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje tales como las de Chihuahua, Querétaro y Saltillo entre otras, permiten al apoderado del trabajador celebrar el convenio y recibir en forma física el pago señalado en dicho convenio sin necesidad que el trabajador con posterioridad ratifique el convenio; en estos casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje emiten acuerdos en donde sancionan el convenio como si lo hubiera celebrado el propio trabajador, ordenando el archivo definitivo por carecer de materia, lo que nos muestra que en algunos Estado, ya se aplica la figura de la confesión de parte realizada a través de apoderado del trabajador, lo único que falta es que se contemple en la legislación laboral para darle plena validez jurídica.

5.3. CONFESIÓN DEL TRABAJADOR, MEDIANTE LAS MANIFESTACIONES REALIZADAS POR SU ABOGADO EN EL MOMENTO DE REALIZAR MODIFICACIONES A SU DEMANDA EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el desarrollo del procedimiento laboral de los juicios individuales de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo otorga el beneficio a la parte actora para que en la

audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas pueda modificar o ampliar su escrito inicial de demanda, es decir, podrá subsanar los errores que la demanda pueda contener por alguna omisión de prestaciones o para precisar o modificar las circunstancias que señala en los hechos; dicho beneficio solamente puede realizarse antes de que se ratifique la demanda en la etapa de Demandas y Excepciones, lo anterior tiene su fundamento legal en la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice:

Art. 878. Fracción II.- "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

Es importante tomar en cuenta que independientemente de quién promueva la demanda, ya sea el propio trabajador o su apoderado, la ley permite realizar las modificaciones a dicha demanda, considerando la Junta en el momento de su acuerdo como si fuera hecho por el propio trabajador, como ejemplo se cita la demanda laboral: ELÍAS HERNÁNDEZ APARICIO vs. PROTEIN, S.A. DE C.V., radicada bajo el número de expediente 548/2002 en la Junta Federal Número cuarenta y cinco de Conciliación y Arbitraje con residencia en Veracruz Ver.:

ELÍAS HERNÁNDEZ APARICIO, mexicano, mayor de edad, por mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificación el ubicado en la Avenida Independencia No. 749 Bis casi esquina Constitución de esta Ciudad y Puerto de Veracruz, Ver., Oficinas de la Procuraduría Auxiliar Federal de la Defensa del Trabajo en el Estado, a quien solicito se le reconozca la personalidad como mi Apoderada en términos de lo dispuesto por los artículos 692, 693 y 696 de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con la Carta Poder que se anexa a la presente para que me represente en el juicio hasta su total terminación, ante usted con las demostraciones de nuestros respetos comparezco y expongo. que:

Vengo por medio del presente escrito a demandar formalmente a la empresa denominada **PROTEIN, S.A. DE C.V.**, con domicilio ubicado en calle Añil No. 865, Colonia Granjas México, Delegación Iztacalco, México, D.F., lugar en donde deberá de ser notificada y emplazada a juicio al pago y cumplimiento de las siguientes :

PRESTACIONES:

a).- **LA REINSTALACIÓN** en mi trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

b).- Reclamo el pago de los **salarios caídos** a partir de la fecha en que fui despedido injustificadamente de mi trabajo hasta la total terminación del presente juicio, así como los incrementos que se generen desde la fecha de mi despido hasta la terminación del presente juicio.

c).- Reclamo el reconocimiento de mi **antigüedad** en mi trabajo, la cual data desde el día 16 de Junio de 1999, así como la que se genere durante el tiempo que se lleve a cabo la tramitación del presente juicio hasta su total terminación.

d).- El pago de las **cuotas** obrero-patronales ante el IMSS y el pago de las aportaciones al AFORE ante la Institución Bancaria Profuturo GNP, que deberá efectuar el demandado a favor del suscrito en mi calidad de trabajador.

e).- El pago de un bono por la cantidad de \$15,000.00 correspondiente a las ventas del mes de enero del 2002.

f).- Reclamo el pago de todas y cada una de las prestaciones que se generen y que dejé de percibir como consecuencia del despido injustificado que sufrí como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y demás, de conformidad a lo señalado en los incisos que anteceden por cuanto hace a esos conceptos y hasta que se concluya el presente conflicto.

Fundo mi demanda en las siguientes consideraciones de Hechos y de Derecho.

HECHOS

1.- Ingresé a laborar al servicio de la demandada denominada: **PROTEIN, S.A. DE C.V.**, el día 16 de junio de 1999, desde mi ingreso a la empresa he ocupado el puesto de Representante de Ventas, con un horario de las 8:30 a las 14:00 horas y de las 17:00 a las 21:00 horas de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos de cada semana y percibiendo de salario diario \$240.00

2.- Siempre desempeñé mi trabajo con dedicación y esmero sin que existiese queja alguna en mi contra, la actividad que desempeñaba el suscrito al servicio de la demandada consistía en Visitar Médicos, Farmacias, Hospitales y Clientes, con el propósito de dar a conocer los productos que fabrica la empresa, levantar pedidos de los mismos, reportarlos a México para que los surtan, cobrar los pedidos que fueron surtidos a los clientes, doctores y hospitales.

3.- El Lic Miguel Ángel González Llerandi, quien ocupa el puesto de Gerente Administrativo de Ventas, me llamo por teléfono el día 11 de junio del 2002, aproximadamente a las 12 horas, me dijo que fuera yo a México el día 13 de junio del 2002

porque el Lic. **Edmundo Castellanos Castellanos**, quien ocupa el cargo de Director de Recursos Humanos quería hablar conmigo acerca de mi situación en la empresa, me trasladé a la Cd. De México el día 13 de Junio del 2002 me presenté en la empresa PROTEIN, S.A. DE C.V. en el domicilio antes mencionado, donde fui atendido a las 11 de la mañana por el Lic. Edmundo Castellanos Castellanos, quien me dijo que había decidido prescindir de mis servicios y que me daría dos quincenas de sueldo como gratificación a lo cual yo no estuve de acuerdo, quedando en que regresara yo a esta ciudad de Veracruz a seguir trabajando en mi puesto de representante de ventas.

4.- De regreso a Veracruz, seguí desarrollando mi trabajo con normalidad, se me cubrió mi salario hasta el día 30 de junio del 2002 y a partir de esa fecha, ya no tuve noticias de ellos ni se me ha cubierto mi salario ni me han enviado para viáticos, lo cual hace imposible llevar a cabo mi labor ya que tengo que desplazarme dentro de la ciudad de Veracruz, Ver., y fuera de ella, a las siguientes poblaciones: Córdoba, Orizaba, San Andrés Tuxtla, Cardel, siendo hasta el día 13 de julio del 2002 a las 11 de la mañana, que se comunicó conmigo el Lic. **Alfredo Aparicio Ramos** quien se ostenta como representante de la empresa PROTEIN, S.A. DE C.V., para que nos viéramos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ese mismo día para finiquitar mi relación laboral con la empresa demandada, estuvimos platicando en la Junta de Conciliación y el Lic. Alfredo Aparicio Ramos, ofreció darme \$21,000.00 y que yo le firmara mi renuncia y le entregara el automóvil de la empresa que tengo asignado para el mejor cumplimiento de mi trabajo a lo cual me negué, primero, porque no se me está liquidando conforme a la ley ya que fui despedido injustificadamente y segundo, porque quería que yo le entregara el automóvil de la empresa que está bajo mi responsabilidad ya que tengo firmado un documento en el cual me hago responsable del buen estado del vehículo, ya que en ningún momento acreditó estar autorizado por la empresa para llevar a cabo lo que pretendía.

5.- El día 19 de septiembre del 2002 se presentó a mi domicilio el Lic. Alfredo Aparicio Ramos y me ofreció darme \$26,000.00 a lo cual yo le dije que yo quería que me diera \$30,000.00 y le firmaría mi renuncia. Quedamos de vernos el día siguiente a las 12 del día en el café de Sanborns de independencia, donde me dijo que pasaría a verme a mi casa a las dos de la tarde, llegó a mi casa acompañado de una persona que se ostentó como notario público sin comprobarlo y únicamente me hizo entrega de una carta, donde dice que le haga entrega del automóvil, ya que éste es rentado, y a la brevedad posible me será entregado otro, ya que la relación de trabajo continúa, lo cual no es cierto ya que desde el día 01 de julio del 2002 no se me ha depositado en la cuenta que la misma empresa abrió en Banamex a mi nombre el importe de mi salario, ya que la empresa me dio de baja ante el IMSS el 01 de julio del 2002.

6.- El automóvil que la empresa me asignó para llevar a cabo mi trabajo, lo tengo en mi poder, ya que no han enviado a recogerlo a una persona que acredite que efectivamente lo envió la empresa, ya que yo firmé una carta donde me hacía responsable por el automóvil y no puedo entregárselo a cualquier persona que me diga que viene de parte de la empresa sin demostrarlo. Y yo tampoco puedo llevarlo a México porque carezco de recursos para solventar los gastos que esto implica .

Por lo anteriormente expuesto, me veo precisado a entablar el presente juicio reclamando todas y cada una de las prestaciones que se detallan en el capítulo respectivo y las generadas durante la tramitación del mismo y hasta su total terminación.

“En la ciudad y Puerto de Veracruz, Ver., siendo las NUEVE horas del día VEINTITRÉS de MAYO del dos mil tres, fecha y hora señalada en autos para que tenga lugar la celebración de la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, audiencia a la que comparece por la parte actora la C. LIC. REBECA CASTILLO HERNÁNDEZ, Procuradora Federal de la Defensa del trabajo en el estado.----- Por la demandada PROTEIN, S.A. DE C.V, comparece su apoderado legal el C. ALFREDO APARICIO RAMOS con personalidad acreditada en autos, que obra a fojas 9 a la 22 de autos”-----

ABIERTA LA ETAPA DE CONCILIACIÓN-----

EN USO DE LA VOZ LA PARTE ACTOR DIJO.- A continuación me permito aclarar y ampliar el escrito inicial de demanda de fecha 7 de octubre del 2002 en los siguientes términos: Por lo que respecta al capítulo de prestaciones al inciso d).- Reclamo la inscripción con efectos retroactivos a partir del primero de julio del 2002 ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, y a la AFORE PROFUTURO GNP.—Por lo que respecta al capítulo de hechos al marcado bajo el arábigo uno se aclara y se agrega: Ocupando el puesto de representante médico local, y no como se señaló en el escrito inicial de demanda y se agrega, que tenía el carácter de trabajador de planta.---Al hecho 5 se agrega: Esto lo corroboré porque pedí informes al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL y se me otorgó una certificación en la que consta tal hecho en la cual aparece como fecha de elaboración de ese documento el día 30 de septiembre del 2002.—Mediante acuerdo de fecha 14 de noviembre del 2002 emitido por esta Junta Especial Número 45 de la Federal de Conciliación y Arbitraje el cual fue notificado a la LIC. REBECA CASTILLO HERNÁNDEZ, la empresa a través del LIC. ALFREDO APARICIO RAMOS en su carácter de apoderado legal, me requería sin causa o razón justificada la devolución del automóvil que le fue proporcionado al hoy actor por la empresa demandada como herramienta de trabajo.--Escrito de demanda aclaración y ampliación que ratifico en todas y cada una de sus partes-----

LA JUNTA ACUERDA.- Téngase por celebrada la audiencia en su etapa de demanda y excepciones y por cerrado dicho periodo.— Con las aclaraciones y ampliaciones que se formulan de viva voz en la presente acta se tiene a la parte actora su escrito de demanda de fecha 7 de octubre del 2002.

También encontramos una confesión de parte, en las manifestaciones que hace el apoderado legal de un trabajador en el momento de modificar la demanda en los términos señalados por la fracción segunda del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, ya que a pesar de que las modificaciones o ampliaciones a la demanda, normalmente no las

hace el propio trabajador de viva voz, sino que es el apoderado quien las realiza con indicaciones del trabajador, es decir, el apoderado no puede saber cuáles son las prestaciones que tenía el trabajador, ni tampoco las circunstancias en las que se llevó a cabo la relación laboral, por lo tanto las modificaciones o ampliaciones son realizadas por el propio trabajador debiendo considerar a su apoderado como un instrumento que le da la forma para realizarlo en el procedimiento laboral, ya que es la propia Junta quien va considerarlas como si fueran realizadas por el trabajador al momento de emitir el acuerdo correspondiente tal y como se señala en el ejemplo anterior.

Este último capítulo nos permite conocer que en la práctica esta nueva confesión de parte realizada a través de las manifestaciones o actos realizados por conducto del apoderado del trabajador, constituyen en una nueva forma de confesional, que no debe ser confundido con una testimonial, además de que debe de dársele al momento de que el juzgador lo valore pleno valor como si se tratara de una confesional.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La acción laboral, es el derecho que pueden hacer valer los trabajadores y patronos ante las autoridades laborales para dirimir algún conflicto de naturaleza laboral.

SEGUNDA.- En la práctica es común confundir el término legal de representación con otras figuras, lo cual es incorrecto, ya que la representación cuenta con las facultades que tiene una persona de actuar, obligar y decidir en nombre y por cuenta de otra, mientras que las figuras de la asistencia, legitimación, personalidad y la procuración, no cuentan con todas las facultades antes señaladas, por lo tanto no se deben considerar como sinónimos.

TERCERA.- El poder debemos considerarlo como género, mientras que el mandato es la especie, sin embargo para que el poder pueda surtir sus efectos con terceros requiere de la unión con otra figura que determine el alcance de la representación, dicha figura generalmente es un mandato, esta última figura (el poder) no tiene por sí sola el carácter de representatividad, solamente cuando está unido con el mandato.

CUARTA.- El poder que otorga una persona a otra, ya sea dentro o fuera de la República Mexicana, surtirá efectos jurídicos a tercero, tanto en nuestro país como en otros, siempre y cuando se cumpla con las formalidades señaladas en las leyes correspondientes de cada Estado o país.

QUINTA.- Debemos entender que las pruebas en general son todos aquellos elementos aportados por las partes, que van a permitir al juzgador conocer la verdad de los hechos en la valoración del resultado de un juicio sin importar la naturaleza del mismo.

SEXTA.- No es exclusivamente en forma estricta, que en la prueba confesional como tal, encontremos una confesión de parte mediante las manifestaciones hechas por el apoderado de un trabajador, ya que el juzgador al momento de valorar las demás pruebas ofrecidas por las partes, puede valerse de otros elementos que constituyen otro tipo de prueba, pero que a su vez integran una confesión de parte mediante las manifestaciones del apoderado del trabajador.

SÉPTIMA.- El juzgador al momento de valorar las pruebas, deberá darle valor pleno, a las manifestaciones o actos realizados por los apoderados legales de los trabajadores, dándole el carácter de confesional expresa y espontánea del trabajador, en el entendido de que dicha figura constituye un híbrido de la confesional, que deberá de ser valorada como una confesional.

OCTAVA.- La prueba confesional desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 a las reformas procesales de 1980, no ha tenido una evolución que sea notable y satisfactoria a las necesidades de los problemas suscitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que ha dado como consecuencia una falta de esclarecimiento en la prueba antes citada en la Ley Laboral.

NOVENA.- Debemos distinguir la diferencia entre la confesional como demandado y para hechos propios, ya que a pesar de que ambas son confesionales, no son lo mismo, en la

primera una persona puede estar demandada en una demanda, pero en su capítulo de hechos no se le imputa ninguna circunstancia con el trabajador que demanda, en este caso nos encontramos con una confesional como demandado, ahora bien, en una confesional para hechos propios, no es necesario que se le demande a dicha persona, ya que con el simple hecho de mencionar en los hechos algunas circunstancias que le sean imputables con el trabajador, da hincapié a que sea llamado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a desahogar una prueba confesional para hechos propios.

DÉCIMA.- El artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo deberá de quedar de la siguiente forma: "Se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones realizadas en forma personal o por conducto de su apoderado legal contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio".

DÉCIMA PRIMERA.- Las manifestaciones señaladas en una demanda laboral promovida por apoderado legal; como las modificaciones que puedan hacerse a dicha demanda, antes de ser ratificada en la etapa de Demanda y Excepciones; así como también las condiciones señaladas por el apoderado legal de un trabajador en un convenio, constituyen una confesión de parte del trabajador, a pesar de que no haya sido el propio trabajador quien las haya hecho, ya que su apoderado solamente constituye un instrumento para dar formalidad a las pretensiones del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

BAYLOS GRAU, Antonio; Instituciones de Derecho Procesal Laboral, Tratta, España, 1995.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1994.

BORRELL NAVARRO, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1996.

CANTÓN MOLLER, Miguel; Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, pac, Primera edición Marzo 1995.

CARAVANTES, José de Vicente y; Tratado de los procedimientos Judiciales en materia Civil, Angel, México 2000.

CARNELUTTI, Francesco; La Prueba Civil, Depalma, Buenos Aires 1979

CLIMENT BELTRÁN, Juan B; Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, Primera edición, México, 1989.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B; Ley Federal del Trabajo, Esfinge, México, 1999.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco; Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Laboral Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, Primera Reimpresión, 1991.

DÁVALOS, José; Tópicos Laborales, Porrúa Segunda edición, México 1998.

DE BUÉN LOZANO, Néstor; Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Tercera edición, México, 1994.

DE CASTRO Y BRAVO, Federico; Temas de Derecho Civil Rivadeneyra, Madrid, 1976.

DEMOLOMBE, Charles; Traite des Contrats ou des Obligations Conventionalles en General, Lahure, París, 1971.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio; La Prueba en el Proceso Laboral I, Porrúa, México, 1999.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio; La Prueba en el Proceso Laboral II, Porrúa, México, 1999.

DEVIS ECHANDIA, Hernando; Estudios de Derecho Procesal, Zavalía, Buenos Aires, 1985.

DIEZ PICAZO, Luis; Representación en el Derecho Privado, Civitas, Madrid, 1979.

DICCIONARIO JURÍDICO 2000, Desarrollo Jurídico Copy right 2000. Todos los derechos reservados DJ2K-688 (CD RUN).

DORANTES TAMAYO, Luis; Elementos de Teoría General del Derecho, Porrúa, Cuarta edición, México, 1993.

GÓMEZ LARA, Cipriano; Derecho Procesal Civil, Trillas, Cuarta edición, México, 1989.

GIUSEPPE, Chiovenda; Principio de Derecho Procesal Civil, T1, Reus, Madrid, 1922.

GUERRERO EUQUERIO; Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa 18ª. Edición, México, 1994.

MAGALLÓN IBARRA, Jorge Mario; Instituciones de Derecho Civil, Tomo VII El Régimen de los Contratos, Porrúa, México, 1998.

MATEOS ALARCÓ, Manuel; Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal, Cárdenas Editor Distribuidor, México, 1998.

MORALES y ESCOBAR Isabel; Tópicos Laborales, Colegio de Abogados egresados de la ENEP de Aragón, A.C., México, 1995.

OVALLE FAVELA, José; Teoría General del Proceso, Harla, México 1991.

PALLARES, Eduardo; Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, Cuarta edición, México, 1990.

PALLARES, Eduardo; Derecho Procesal Civil, Porrúa, México 1961.

PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo; Representación, Poder y Mandato, Porrúa, Décimo Primera edición, México, 2001.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco; La Prueba en el Procedimiento Laboral, pac, Octava edición, México, 1993.

RIVERA SILVA, Manuel; El Procedimiento Penal, Porrúa, México, 1963.

ROCCO Ugo; Tratado de Derecho Procesal Civil, T1, segunda reimpresión, Temis, Bogota Desalma Buenos Aires, 1983.

ROJINA VILLEGAS, Rafael; Compendio de Derecho Civil, T1, Porrúa, México, 1972.

SAVIGNY FRIEDRICH, Karl Von; Metodología Jurídica, Depalma, Buenos Aires, 1979.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES. Hugo; Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, Segunda Reimpresión, México, 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Quinta edición, México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge; Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Porrúa, 56ª edición, México, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge; Ley Federal del Trabajo, Porrúa, Cuarta edición, México, 1977.

WINDSCHEID BERNHAID, Joseph Hubert; Polémica sobre la Actio, Eds. Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1974.

WROBLEWSKI, Jerzy; Constitución y Teoría General de la Interpretación Jurídica, Civitas, Madrid, 1985.

LEGISLACIÓN

*Agenda Civil del D.F., 2003; Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Porrúa, México, 2004.

*Ley Federal del Trabajo; Alco, México, 2000.

A large, stylized handwritten signature or scribble in black ink, located in the lower right quadrant of the page. The signature is highly cursive and difficult to decipher, but appears to contain the letters 'V', 'b', and 'M'.