



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

“NECESIDAD DE LA IDENTIFICACIÓN
DE LOS ABSOLVENTES COMO REQUISITO
ADMINISTRATIVO ANTE LOS ÓRGANOS DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

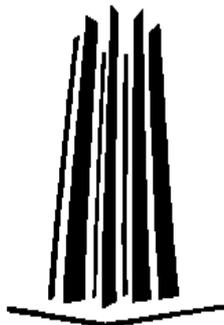
P R E S E N T A:

J O R G E S O S A T L A H U E L

EN LA MODALIDAD DE SEMINARIO DE
TITULACIÓN COLECTIVA.

MÉXICO, ARAGÓN.

2008.



FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A la Facultad de Estudios Profesionales Aragón, por haberme dado los conocimientos para ejercer mi carrera con valor y carácter.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por forjar profesionistas con convicciones, capacidades y habilidades para atender las necesidades que demanda la sociedad.

A mis padres por haberme dado la oportunidad de estudiar y darme los medios a su alcance para terminar mi carrera.

A mi madre Silvia Tlahuel González, por el apoyo, comprensión, amor y por haber confiado en mí, toda vez que es un pilar indispensable en mi vida, un ejemplo a seguir, ya que así como me dió la vida, me ha inculcado todos los valores que reflejan mi persona, el carácter y la valentía para afrontar la vida y sobre todo por darme la satisfacción y el orgullo de ser mi madre y llamarla como tal, por eso y por muchas cosas mil gracias.

A Mónica Mariana Villanueva González, por ser el motor principal en mí ser, ya que en esta etapa de mi vida, me ha dado incondicionalmente su apoyo, amor, cariño, comprensión, aliento, tolerancia, confianza, por soportarme en mis momentos de angustia y desesperación y por enseñarme a no rendirme jamás.

A mis hermanas Irene, María, Rosario y Rocío, porque me han demostrado su apoyo, y cariño a lo largo de mi vida, ya que me han enseñado el valor para enfrentar los retos que tiene la vida.

A mis amigos, por brindarme su amistad incondicionalmente en todo momento y que sin escribir sus nombres saben quiénes son, a todos ellos mil gracias.

GRACIAS...

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	I
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1.- Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....	1
1.2.- Partes en el Proceso.....	4
1.3.- Procedimiento Ordinario en materia Laboral.....	6
1.3.1.- Etapas del Procedimiento Ordinario.....	9
1.4.- Medios de prueba que contempla la Legislación Laboral.....	13
1.5.- Objeto y fin de la prueba.....	16

CAPÍTULO 2

MARCO JURÍDICO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MÉXICO.

2.1.- ¿Qué es la Prueba Confesional?.....	18
2.2.- Marco Jurídico del Derecho del Trabajo en la Constitución.....	20
2.3.- Regulación de la Prueba Confesional en La Ley Federal del Trabajo.....	23
2.3.1.- Reglas y formalidades en el ofrecimiento y desahogo de la Prueba Confesional.....	24

CAPÍTULO 3.

LA NECESIDAD DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS ABSOLVENTES EN EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL.

3.1.- La falta de seguridad jurídica en la Prueba Confesional.....27

3.2.- La necesidad de reformar el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo...29

CONCLUSIONES.....38

FUENTES CONSULTADAS.....40

INTRODUCCIÓN

Hoy en día todos los mexicanos buscan seguridad en su entorno social, laboral y personal, para ello es el propio Estado quien tiene la obligación de proporcionarla, esto es, a través de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

Uno de esos servicios es la impartición de justicia, por medio de los Juzgados, Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales respectivos, de acuerdo a la materia. Para ello existen determinadas leyes que son aplicadas para resolver un caso en particular, pero si éstas no responden a la realidad, o son vetustas, lejos de impartir justicia, se ocasionan serios perjuicios a los particulares. En consecuencia, al haber legislaciones que no satisfacen las necesidades actuales y que demanda la sociedad, el Estado pierde credibilidad hacia con los gobernados.

En particular, la presente tesina se encuentra dirigida al estudio de los procesos ventilados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales son parte de la Administración Pública, en caso específico, cuando existe un conflicto laboral, el mismo se ventila ante las Juntas ya referidas, en donde el primer paso es la interposición de la demanda, posteriormente se fija día y hora para la celebración de la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, en ésta última, se ofrecen las pruebas pertinentes que crean las partes convenientes, posteriormente se desahogan las mismas, para que finalmente la autoridad correspondiente emita la resolución que da por terminado dicho conflicto.

Durante el procedimiento una etapa muy importante es el ofrecimiento y admisión de pruebas así como también el desahogo de las mismas, pues, en ella se aportan los medios idóneos para acreditar las acciones, defensas y excepciones de las partes.

La autoridad correspondiente tiene la obligación de allegarse de todos los medios idóneos a su alcance para el esclarecimiento de la verdad, pero si dichos medios, en caso concreto, las pruebas aportadas no se desahogan correctamente, el Estado a través de los Tribunales correspondientes al emitir su resolución, viola los derechos de los particulares, por lo que no brinda una seguridad jurídica a las partes.

En caso específico en el desahogo de la Prueba Confesional la Ley Federal del Trabajo no regula la identificación de los absolventes, al no regular esta situación, se presta en la práctica a artimañas en el desahogo de esta prueba, es decir, en muchas de las ocasiones las partes no se conocen físicamente, por la intervención de intermediarios o por que no comparecen en la misma audiencia todos los absolventes, lo que da lugar a que en el momento de desahogar la multicitada prueba se presentan a absolver posiciones, personas que no son parte en el juicio.

La Ley Federal del Trabajo tiene por fíctamente confesos a los absolventes que no comparezcan a la audiencia respectiva, es decir, si no comparece el absolvente, se le tienen por contestadas en sentido afirmativo todas aquellas posiciones que hayan sido calificadas de legales por la Autoridad competente, esta situación se revierte si el abogado de una de las partes presenta a otra persona haciéndola comparecer a nombre del absolvente, contestando las posiciones que se le articulen, de esta manera se logra el desahogo favorable de dicha probanza.

De este modo la Prueba Confesional se ve viciada en su desahogo, por lo que en esta situación no es el medio idóneo del cual debe allegarse y tomar en consideración para el esclarecimiento de la verdad el juzgador.

Es así como la presente tesina se divide en tres capítulos, el primero de ellos intitulado "GENERALIDADES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO" en donde se abordará su concepto, las partes que intervienen en el

procedimiento y sus etapas, así como las pruebas que se pueden ofrecer en un juicio. El segundo capítulo denominado “MARCO JURÍDICO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MÉXICO” cuyo contenido es primeramente el concepto de la prueba confesional, el marco jurídico del Derecho del Trabajo dentro de la Constitución, de manera particular se estudiará la regulación de la prueba confesional en la Ley Federal del Trabajo. El tercer capítulo titulado “LA NECESIDAD DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS ABSOLVENTES EN EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL”, en donde se analizará la falta de seguridad jurídica que tienen las partes debido a que la Ley laboral no exige la identificación de los absolventes, por consiguiente se propone la reforma al artículo 790 de la ley en comento, ello con la finalidad de satisfacer las necesidades actuales y reales que demanda la sociedad.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO.

En el presente capítulo se abordarán los conceptos fundamentales para el mejor entendimiento del desarrollo del presente tema de investigación, toda vez que en esta materia es fundamental conocer el procedimiento ordinario, sus características, sus principios, así como sus etapas respectivas. Durante el desarrollo del mismo, es clave la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pues en ella, las partes aportan todos los medios a su alcance para acreditar sus acciones, defensas y excepciones, de forma tal que le proporcionan al juzgador todos los elementos necesarios para que en el momento procesal oportuno se dicte el correspondiente laudo, por ende abordaremos los diversos medios de pruebas contemplados en la legislación, así como su objeto y su finalidad.

1.1.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La palabra proceso “Se deriva del latín *procederé*, que significa: avanza, trayectoria hacia un fin, camino a seguir”¹.

De dicha definición, se desprende que el proceso es una serie de actos encaminados a un fin, debiendo entender que existen diferentes tipos de procesos, tal y como lo es el histórico, biológico, entre otros, siendo el jurídico el que de acuerdo a la naturaleza del presente trabajo se tratará, entendiendo que el proceso está constituido por un conjunto de actividades o

¹ BRAVO GONZÁLEZ, Alberto, Etimologías grecolatinas del español, Esfinge, México 1980, p. 168.

actos ordenados y consecutivos que realizan los sujetos que en él intervienen con una finalidad o propósito.

Tomando en cuenta que la palabra proceso, ha sido tratada por diversos autores y escuelas, por lo que existen diferentes definiciones, razón por la que solamente se mencionaran algunas.

Cipriano Gómez Lara, define al proceso como “Un conjunto complejo de actos del Estado como soberano de las partes interesadas y de terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”².

De la anterior definición se observa que existe una relación tripartita, en la cual interviene el Estado como rector del correspondiente procedimiento, un actor y un demandado, siendo importante resaltar que para que exista un procedimiento debe existir antes un conflicto y las partes deben ir a los Tribunales respectivos para hacer valer sus derechos.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, señala que el proceso es: “Un conjunto de actos concatenados entre sí, desarrollados ordenada y progresivamente por las partes y el órgano jurisdiccional, dirigidas a obtener una decisión que actué el Derecho Positivo a un caso concreto y singular”³.

De esta definición se aprecia que el proceso es una serie de pasos a seguir, los cuales son establecidos en este caso por las Autoridades del Trabajo, basándose en las leyes correspondientes, ello con la finalidad de resolver un conflicto en particular.

² GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, UNAM, México, 1990. p. 2

³ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VII, Buenos Aires, Argentina 1999, p. 293.

El derecho procesal laboral “Es una rama del Derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresarios y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre la Administración Pública y su personal (no funcionarios y por tanto sujetos al Derecho laboral)”⁴.

Dejando en claro una vez más que el proceso es una serie de actos ligados entre sí, los cuales resolverán el litigio o controversia suscitado, el cual terminará con una sentencia judicial, que declare el derecho a favor de un interesado o en más.

Rafael de Pina dice que el derecho procesal del trabajo “Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso”⁵. De lo antepuesto se desprenden que el derecho procesal del trabajo es el que va a indicar cuales son las reglas a seguir para llevar un procedimiento, el cual tendrá como finalidad aplicar las normas ya establecidas en la ley para la solución de un conflicto laboral.

El derecho procesal del trabajo es el estudio de la serie de instituciones y procedimientos creados por el Estado a fin de que los patrones y trabajadores puedan acudir a defender sus derechos, los cuales son determinados por la autoridad a través de un laudo⁶.

Tomando en consideración lo antes expuesto, el derecho procesal del trabajo, es aquel conjunto de normas jurídicas creadas por el Estado, las

⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_procesal_laboral, 21 de septiembre de 2007. 22:00 pm.

⁵ Vid. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1981, p. 115

⁶ Vid. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Manual del Justiciable Materia Laboral, Poder Judicial de la Federación. México 2004. p. 33

cuales van a regir en que términos se desarrollará el procedimiento, buscando como finalidad la impartición de justicia a través de la emisión del correspondiente laudo, dando por terminado un conflicto laboral ya sea de naturaleza individual o colectiva.

1.2.- PARTES EN EL PROCESO.

Para definir quienes son las partes en el proceso empezaremos por decir que deriva del latín *Pars, Parts*, que quiere decir porción de un todo. Serán las personas que adquieren derechos y obligaciones que nace de una determinada relación jurídica que ellos crean.

Según José Becerra Bautista, parte, “Es la persona que exige del órgano fundamental la aplicación de una norma subjetiva a un caso concreto, e interés propio o ajeno”⁷.

En atención a lo antes citado es de decirse que parte, es aquella persona que se ve afectada en sus derechos, la cual acude ante las autoridades correspondientes a exigir el respeto de estos.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 689, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 689.- Son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

De la redacción del artículo anterior se hacen las siguientes consideraciones:

⁷ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, Porrúa, México, 1979, p. 19.

1.- La acreditación del interés, no es un condición *sine qua non* para considerar parte a una persona física o moral, en virtud de que esa persona no siempre tiene o puede acreditar su interés y ello no significa que deje de ser parte.

2.- No necesariamente, en el caso del demandado, se tiene que oponer excepciones para ser considerado parte, pues puede darse el caso de que el sujeto pasivo adopte una actitud de rebeldía en donde no opone excepciones o en el caso de que se allane, extremos en los que es indudable que a dicho sujeto se le sigue considerando parte.

Por último se concluye que el interés que hacen valer las partes, lo puede hacer valer en su propio nombre o en representación de determinada persona y de esta manera llegamos al concepto de parte material, entendiendo que es aquella en cuyo interés o contra el cual se provoca la intervención jurisdiccional, y parte en sentido formal que es aquella que activa un juicio, pero sin que recaiga en ella, en lo personal, los efectos de la sentencia.

Ortiz Urquidi, señala que en ambas posiciones pueden existir varias personas con una misma pretensión y todos ellos constituyen una sola parte, es decir, tanto desde el punto de vista del accionante, como del demandado, a lo que en la práctica se le denomina litisconsorcio activo o pasivo⁸.

En la práctica, son partes en el juicio, el actor, el demandado, el tercero y la propia autoridad. En el primero de los casos, la parte actora es quien ejercita su acción y pone en movimiento a la máquina jurisdiccional del Estado; en el segundo de los casos es a quien se le demanda determinadas acciones o prestaciones según la naturaleza del conflicto, ya sea individual o colectivo,

⁸ Vid. ORTIZ URQUIDI, Raúl, Derecho Civil, Porrúa, México 1989. pág 45

los terceros, son todas aquellas personas que participan en un proceso iniciado, en principio ajeno a la relación substancial, es decir, partiendo de la base de la trilogía procesal, en donde encontramos al actor, demandado y juzgador, tenemos que todos los individuos que no encajan en este triángulo, se les da la denominación de terceros, no importando la proximidad o lejanía que tenga en relación con el proceso. Sin embargo debe hacerse notar que, hay diferentes clases de terceros dependiendo de la actividad que realicen dentro del proceso, de esta forma tenemos a los: terceros extraños, los cuales son los testigos ofrecidos por las partes; los peritos, cuando hay controversia en la autenticidad de un medio de prueba; los depositarios, en el caso de la práctica de una diligencia de embargo.

Los terceros interesados son las personas que sin ser parte en el juicio interviene en él, para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera que sea la resolución que se dicte por la autoridad judicial competente, pueda causarle algún perjuicio irreparable. Por otro lado están las tercerías, esta es una figura distinta a los terceros ajenos a la relación substancial (terceros extraños) y a los terceros llamados a juicio (terceros interesados). Las tercerías son sujetos que van a insertarse en relaciones procesales preexistentes y son de tres tipos: tercerías excluyentes de preferencia, de dominio y coadyuvantes.

1.3.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN MATERIA LABORAL.

El procedimiento ordinario lleva intrínsecamente una serie de principios para su rectoría, por tal motivo es necesario hacer alusión al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que “el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte”.

Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr una mayor economía, concentración y sencillez dentro del proceso.

De lo anterior se puede resumir que los principios del derecho procesal del trabajo son los siguientes:

a) Principio Dispositivo.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse sin parte, o sea, si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan y ejerciten sus acciones.

b) La flexibilidad y sencillez en el proceso.- Mientras que en el derecho civil predomina la aplicación rígida e inflexible de la ley, en el derecho laboral ocurre totalmente lo contrario y el legislador toma en consideración para arribar a esta conclusión que forzosamente una de las partes, el trabajador, es una persona económicamente débil que está, por esas circunstancias en desventaja frente al patrón.

Dicha característica deriva de imperativos legales, en el sentido de que el derecho laboral no exige forma determinada en las comparecencias, los escritos, las promociones o alegaciones, tal y como quedó consignado en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo del año de 1970.

c) Principio de Concentración.- De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en otras materias.

d) Principio de Publicidad.- La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir el principio de publicidad ha

de entenderse como el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones de buen servicio o moral.

e) Principio de Inmediatez ó Inmediación del Proceso.-Este principio consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de estar en contacto personal con las partes, recibir pruebas, oír sus alegatos, interrogatorios, etcétera; para obrar con mayor justicia, por ello las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la mas estricta responsabilidad del funcionario que actué.

f) Oralidad en el Proceso.- A diferencia del derecho común en derecho procesal laboral se desarrolla en base en una audiencia, en la que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral, tal y como lo establece el artículo 685 de la ley de la materia.

g) Gratuidad en el Proceso.- Es decir que todos los actos y actuaciones que se realicen ante las autoridades del trabajo no tendrán costo alguno, esto de acuerdo a lo estipulado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo.

h) Suplencia de la Demanda.- En la segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo el cual fue reformado en el año de 1980 previene este nuevo principio, el cual establece que 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 esta. Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que sea vaga y oscura.

Una vez visto lo anterior se concluye que el Derecho Procesal del Trabajo se rige por sus propios principios los cuales le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho.

En este orden de ideas el procedimiento ordinario es aquel conjunto de actos jurídicos que llevan a cabo las partes vigiladas por el Estado, a través de los Tribunales correspondientes, dichos actos llevan una serie de pasos concatenados ya establecidos por la ley, en donde se busca la solución de un conflicto mediante la emisión del un laudo, sin embargo es menester señalar que en este procedimiento se ventilan la tramitación y la resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.

1.3.1.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

De manera general el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda que debe ser formulada por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya y en la cual expresará los hechos en que funde sus peticiones, a dicho escrito le recae un auto de radicación, es decir el acuerdo que tiene por recibida la demandada y en el que se ordena la notificación y emplazamiento a la parte demandada, así como a los terceros interesados si es que los hay, señalándose día y hora para la audiencia de ley, o bien el acuerdo puede ir encaminado al desahogo de una prevención o requerimiento.

La audiencia constará de tres etapas de acuerdo al artículo 875 de la ley laboral que son: a) Conciliación; b) Demanda y Excepciones; y c) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual se desarrolla paso a paso, es decir una vez notificadas las partes, comparecen a la audiencia correspondiente ante el Tribunal Laboral.

En la etapa Conciliatoria la autoridad exhorta a las partes para que procuren llegar a un arreglo para dirimir el conflicto, en caso de que no sea así, se pasa a la etapa de Demanda y Excepciones, en donde la ley apercibe a las partes en caso de incomparecencia, es decir, si la actora no asiste a la audiencia, se le tiene por ratificado su escrito inicial; a la demandada, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo respecto de todos los hechos y prestaciones que se le imputan, salvo prueba en contrario, sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, demuestre con medios fehacientes la verdad de su dicho; para el caso de no asistir cualquiera de las partes a la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pierden su derecho para ofrecer cualquier medio probatorio.

En la etapa de Demanda y Excepciones, si la parte actora realiza alguna modificación de fondo o sustancial a la demanda, se suspende la audiencia, en caso contrario, se le da el uso de la voz a la parte demandada, para que de contestación a la demanda oralmente o por escrito, a todos y cada uno de los hechos, oponiendo sus defensas y excepciones.

Una vez contestada la demanda, se le da el uso de la voz a la parte actora para que formule su réplica, es decir, argumente lo contestado por la demandada, una vez terminada, la demandada puede formular su contrarreplica, asentándose en actas sus alegaciones. Cabe señalar que es en esta etapa donde queda fijada la litis, es decir la controversia, en algunos

casos puede ser si existió el despido injustificado, la negación de la relación laboral, si hubo abandono de trabajo, por citar algunos ejemplos.

Si en esta etapa el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha para su continuación.

Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. En ella las partes ofrecen todos los medios probatorios que crean pertinentes para probar sus acciones, defensas y excepciones, según sea el caso.

De acuerdo al artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo primeramente el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado, hasta en tanto no se haya cerrado la etapa, es decir hasta en tanto no haya acordado la Junta sobre las mismas.

Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda a fin de preparar las pruebas correspondientes a tales hechos.

Una vez concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, admitiendo solo las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los

informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

Primeramente comparecen las partes, se abre la audiencia para desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha. En caso de que no se pudiera desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia y se señalará nuevo día y hora para el desahogo de la misma.

Otro supuesto es de que si las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; una vez desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos, previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que ponga fin al conflicto.

Del proyecto de laudo formulado por el dictaminador, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, es decir al representante del capital,

de los trabajadores y al Presidente de la Junta, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto.

Transcurrido el término señalado anteriormente concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para una audiencia de discusión y votación que se llevará a cabo en sesión de la Junta para que una vez terminada, se lleve a cabo la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

1.4.- MEDIOS DE PRUEBA QUE CONTEMPLA LA LEGISLACIÓN LABORAL.

Para el análisis de este tema se comenzará por definir que es la prueba o que se entiende por ella, de acuerdo a su raíz etimológica, Sentis Melendo refiere que “El término prueba proviene del latín *probus*, que significa bueno, recto, honesto; lo probado es bueno, auténtico, lo que se identifica con la

realidad”⁹; otros afirman que proviene de *probandum* que quiere decir recomendar, experimentar, patentizar¹⁰.

El concepto de prueba tiene distintas acepciones, entre ellas, algunos doctrinarios sostienen diferentes opiniones al respecto:

Juan Palomar de Miguel asienta que la prueba es la acción y efecto de probar; argumento, razón, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa¹¹.

Guillermo Cabanellas afirma que es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Declaración, razón, argumento, documento u otro medio para patentizar la verdad o falsedad de algo¹².

Eduardo J. Couture dice que la prueba es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio¹³.

Marco Antonio Díaz de León refiere que es un juicio, una idea que denota necesidad de demostración, verificación de la verdad de aquello que se ha afirmado en el proceso¹⁴.

⁹ SANTIAGO SENTIS, Melendo. La prueba. Los Grandes Temas Probatorios. E. J. E. A. Buenos Aires, 1979. p. 33

¹⁰ Cfr. RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael. Las Pruebas en el Derecho Laboral. Universidad Regiomontana, México, 1989. p. 9

¹¹ Vid. PALOMAR, DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México. 1981. p. 1100.

¹² Vid. CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Octava edición, Heliasta. Buenos Aires. 1974. p. 423

¹³ Vid. COUTURE. J. Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Tercera edición, Nacional, México, 1981. p. 217.

¹⁴ Vid. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México. 1981. p. 64.

Pérez Palma opina que la prueba es un elemento esencial del juicio; que como verbo comprende las obligaciones de las partes y las facultades del Juez, y como sustantivo, se refiere a las medidas que se pueden emplear para llevar el convencimiento al ánimo del juzgador¹⁵.

Según Trueba Urbina prueba es el medio más eficaz para hacer que el Juzgador conozca la verdad de un hecho controvertido¹⁶.

Bañuelos Sánchez considera que es la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa o la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante al Juez para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito¹⁷.

Stafforini dice, que la prueba consiste en demostrar en juicio, por alguno de los medios que la Ley establece, la verdad de los hechos controvertidos por las partes¹⁸.

Devis Echandía, afirma que la prueba es la razón o el motivo alegado al proceso mediante los medios y procedimientos que determina la Ley con el fin de otorgarle a la Junta el convencimiento sobre las afirmaciones o negaciones vertidas¹⁹.

En atención a los conceptos anteriormente citados, se indica que prueba es todo medio idóneo aportado por las partes, que tienen como finalidad probar

¹⁵ Vid. PÉREZ PALMA, Rafael, Guía de Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Cárdenas, México. 1972. Pág. 304.

¹⁶ Vid. TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México. 1965. p. 298.

¹⁷ Vid. BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylan, Práctica Civil Forense. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1969. p. 149.

¹⁸ Vid. R. STAFFORINI, Eduardo, Derecho Procesal Social. Tipo Gráfica Editora Argentina, Buenos Aires. 1955. p. 533.

¹⁹ Vid. DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I, Tercera edición. Buenos Aires 1974. p. 121

las acciones, defensas y excepciones, a favor de alguna de las partes, con el ánimo de convencer al juzgador.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 señala que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, enlistando las siguientes: la Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de actuaciones y Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. La ley señala que las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, las cuales se acompañaran de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Tomando en consideración lo anterior, los medios de prueba son todos aquellos testimonios, documentos, peritajes, inspecciones, fotografía o cualquier otro medio aportado por la ciencia, así como todo lo actuado en el juicio, ofrecidos por las partes en términos de ley, los cuales servirán como elementos indispensables para la emisión del correspondiente laudo.

1.5.- OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA.

Una vez analizado el concepto de prueba así como los medios probatorios que contempla la legislación laboral, es menester señalar cual es el objeto y su fin de la misma.

El objeto de los medios probatorios será todo aquello sobre lo que se pueda recaer en la prueba; o sea, consiste en todo aquello que es susceptible de probarse."Según la doctrina francesa sostiene que la prueba debe ser respecto de el hecho dudoso o controvertido y no del derecho, ya que como sabemos el derecho no esta sujeto a prueba. Es por esto que se deben

reunir los hechos a fin de poder ser objeto de prueba: como son los hechos negados y que sean legalmente verdaderos, que no este prohibida la prueba de los mismos, que sean admisibles, y fundamentalmente que sean alegados por las partes”²⁰.

Del párrafo que antecede se desprende que el objeto de la prueba es probar un hecho controvertido por alguna de las partes.

Cuando existe un conflicto laboral, sea de cualquier índole, tanto el actor como el demandado están obligados a ofrecer las pruebas que consideren pertinentes, en este sentido el objeto de la prueba consiste en acreditar los hechos reclamados en la demanda o bien acreditar que dichos hechos son falsos, en otras palabras el objeto de la prueba es demostrar y comprobar las acciones, defensas y excepciones de las partes.

La única finalidad que mueve al oferente al llevar un medio de prueba ante el juzgador, es el de probar los hechos constitutivos de su demanda o de su contestación de demanda. Entendemos que el que ofrece una prueba, lo hace con la intención de establecer la verdad. La prueba debe ser considerada como el medio que conduce a lograr un convencimiento del juzgador en relación con los hechos a que se refiere la prueba. La finalidad de la prueba es demostrar al juzgador que las pruebas que se ofrecieron sobre los hechos controvertidos, acreditan las acciones y prestaciones reclamadas por el actor, o bien, las defensas y excepciones opuestas por la demandada aún y cuando no concuerden en ningún aspecto con la realidad de los hechos y que sirven de base para dictar un laudo favorable para alguna de las partes.

²⁰ http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/S/SanchezJoseJuan_LaPrueba.htm, martes 6 de noviembre de 2007, 18:15 horas.

CAPÍTULO 2

MARCO JURÍDICO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MÉXICO.

En el presente trabajo se abordará de manera general la regulación del Derecho del Trabajo mismo que se encuentra contemplado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a través de los artículos correspondientes, como son el artículo 5º, que consagra la libertad de trabajo, el artículo 14, relevante a la garantía de audiencia y 123 en su apartado "A", el cual regula los derechos y deberes de todo trabajador.

Tomando en consideración el título de la presente tesina se analizará de manera particular la regulación de la Prueba Confesional dentro de la Ley Federal del Trabajo.

2.1.- ¿QUÉ ES LA PRUEBA CONFESIONAL?

El término confesión otorga la idea, tal vez por cuestiones religiosas, del reconocimiento verbal de un hecho o acto propio que por causas especiales se ha ocultado, también da la idea de que la confesión se otorga como un acto voluntario, no obligado, ni tampoco forzado y, finalmente se dice que la confesión la practicamos ante alguien que respetamos, que es digno, y sobre todo que es discreto.

El reconocimiento de un hecho propio directamente ante el juzgador por una de las partes que contienden en un litigio, siempre será de enorme trascendencia, ya que la percepción del juzgador se obtiene sin la presencia de intermediarios que pudieran distorsionar con o sin intención la verdad; precisamente con esa razón se ha llamado a la prueba confesional, la reina de las pruebas; sin embargo con el transcurso del tiempo, en primer lugar, por la intención del juzgador de obtener una confesión verdadera al

procedimiento, comenzó a utilizar medios ilegales o por lo menos inmorales para obtener esa verdad y en segundo por haber rodeado a la confesional de tantos tecnicismos, la misma ha dejado de tener la eficacia probatoria que poseía en antaño¹.

En la vida cotidiana, en los conflictos laborales, de todos es conocido que el absolvente acude a desahogar la prueba confesional, con la idea fija de otorgar una sola respuesta *NO ES CIERTO*; al fin y al cabo, que como se afirma en los Tribunales del Trabajo, a esa respuesta: *NI EL HACHA LE ENTRA*.

La Suprema Corte de Justicia mediante jurisprudencia definida, nos da un concepto en relación al la confesión:

“CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se inndo en su contra y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

Quinta Época:

Tomo LXXXIV, Pág.1926, A. D. 7977/42. Chacón Luciano. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CI, Pág. 733, A. D. 1935/48. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Tomo CII, Pág.230, A. D. 6304/48. Gómez Casal Tomas. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CII, Pág. 2013, A. D. 1550/49. Lazcano, S. A. unanimidad de 4 votos.

Tomo CXVII, Pág. 1215, A. D. 1389/52 Hernández Gómez Hermilo. 5 votos.”

¹ Vid. RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael, op. cit. p. 78

Una vez expuesto lo anterior es de concluir que la Confesión es el reconocimiento expreso que hacen las partes de hechos propios, relativos a cuestiones controvertidas y en perjuicio propio.

La prueba confesional es aquella en la cual concurren las partes, es decir, el actor, demandado y en su caso algún tercero, a absolver posiciones* de los hechos controvertidos y que les son propios, respondiendo a todas y cada una de las posiciones formuladas oralmente o por escrito y que las mismas sean calificadas de legales por la autoridad competente.

2.2.- MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN.

La Carta Magna, pilar indispensable de todas las garantías individuales, consagra en su artículo 5 la libertad de trabajo, en él se establece que toda persona puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode siendo lícitos, es decir, encaminado a la legalidad. Otro punto importante es que menciona qué profesiones necesitan para su ejercicio el correspondiente título, como por ejemplo: un doctor, un licenciado en derecho, un contador, por citar algunos.

La ley determinará en que casos los trabajadores serán privados del producto de su trabajo, es decir, deberá mediar una resolución judicial expedida por la autoridad competente, en donde se establezca el por que de dicha privación, tal es el caso cuando se trata de pensiones alimenticias, en donde la autoridad gira el oficio correspondiente para que se le descuenta de su sueldo al trabajador cierto porcentaje para la manutención de sus hijos, esposa o concubina.

* Posiciones.- Cuestionamientos que se le hace al absolvente respecto a hechos que se le imputan, que les son propios y controvertidos.

El artículo 14 constitucional habla de la garantía del derecho de audiencia, misma que consiste en que toda persona tiene derecho a ser oída y vencida en juicio. Es menester señalar que este artículo se encuentra relacionado con todas y cada una de las áreas del derecho, pues es fundamental en todos los procedimientos ya sean civiles, mercantiles, penales, laborales entre otros, en donde se escuchan a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que consideren necesarias, regidos en todo momento por los lineamientos establecidos en la ley.

Al hablar del Derecho del Trabajo es necesario hablar del artículo 123 Constitucional, pues es a través de éste que surge su ley reglamentaria, es decir la Ley Federal del Trabajo.

El artículo en cita habla en su apartado "A" de todos aquellos trabajadores que no están al servicio del Estado, regulando las relaciones laborales entre la clase trabajadora y la parte patronal, estableciendo una jornada máxima de labores, una protección a menores de 18 años y a mujeres embarazadas.

De igual forma establece los parámetros en los cuales se fijará el salario mínimo, cabe decir que actualmente si se analiza la fracción VI en su párrafo segundo del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución que a la letra dice:

“ARTÍCULO 123.-

A)...

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades.

...”

En sentido estricto, atendiendo a la literalidad del contenido de dicho numeral así como a la realidad de hoy en día, es letra muerta pues el salario mínimo que una persona percibe al día es insuficiente para cubrir sus necesidades propias y mucho menos si dicha persona cuenta con una familia.

Tomando en cuenta que a trabajo igual le corresponde un salario igual, se tiene el supuesto de que grandes empresas explotan a sus trabajadores, imponiendo una jornada de trabajo excesiva, en donde las condiciones de trabajo se dejan a un lado por la ambición de seguir produciendo, en este orden de ideas, al no ser un trabajo remunerado de acuerdo a las labores que cada trabajador realiza, se contraviene lo dispuesto en la Constitución, sin embargo, casi siempre la necesidad de tener un trabajo hace que la clase trabajadora siga bajo el yugo de la parte patronal.

En este artículo se encuentra además la regulación de las condiciones de trabajo, la seguridad de los trabajadores dentro del lugar de trabajo, así como la obligación de las empresas de brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para un mejor desempeño en sus funciones, de igual modo establece la responsabilidad de los accidentes, enfermedades y riesgos de trabajo a cargo del patrón, y que serán cubiertas por la indemnización que para tal efecto se establezca. Los sindicatos encuentran su sustento legal en este apartado, de igual forma se establecen los requisitos que debe contener el contrato de trabajo, se da una regulación a la huelga, al paro, como medio de defensa que tienen los trabajadores, otro de los puntos a tratar es el derecho de los trabajadores a la seguridad social, así mismo establece la competencia que tendrán las autoridades de trabajo para conocer de determinados conflictos.

El artículo 123 Constitucional es fundamental para la clase trabajadora, patronal y para la sociedad en general, pues, regula tanto sus derechos como sus obligaciones, dando origen a diversas instituciones y figuras

jurídicas que encuentran su fundamento en él, como son los sindicatos, confederaciones, el paro y la huelga, creando las leyes reglamentarias para el mejor funcionamiento y aplicación de la Constitución.

2.3.- REGULACIÓN DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Prueba Confesional se encuentra contemplada en el artículo 776 de la Ley federal del trabajo que a la letra dice:

“ARTÍCULO 766.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, enlistando las siguientes:

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

En la práctica esta es una prueba indispensable para el desarrollo del procedimiento, pues a su desahogo concurren actor y demandado a absolver las posiciones que les sean formuladas, también es en esta prueba donde las partes llegan a un arreglo y plasman su voluntad a través de un convenio realizado ante la autoridad competente y que da por terminado el conflicto laboral.

De dicho artículo se desprende que la confesión de las partes es un medio permitido por la ley para ser ofrecida en un procedimiento como prueba. La Ley Federal del Trabajo establece un capítulo especial para la misma en

donde se observan las reglas y formalidades para su ofrecimiento y desahogo, establecidas del artículo 786 al 794.

2.3.1.- REGLAS Y FORMALIDADES EN EL OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

En la etapa de ofrecimiento de pruebas cada parte contendiente podrá solicitar se cite a su contraparte a efecto de absolver posiciones, es decir, la demandada podrá ofrecer la prueba confesional a cargo del actor, quien deberá comparecer personalmente y no por conducto de apoderado legal el día y hora señalados para la audiencia, en ella absolverá las posiciones que le sean formuladas y sean calificadas de legales y versaran sobre los hechos controvertidos.

En caso de que la parte actora ofrezca esta misma prueba, correrá a cargo de los demandados, tanto de personas físicas como morales, tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal.

Las partes podrán 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.

De acuerdo al artículo 788 de la Ley en comento 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 fíctamente confesos, es decir se les tendrán por contestadas en sentido

afirmativo todas las posiciones que se articulen y hayan sido calificado de legales.

En el desahogo de la prueba confesional es regulado por el artículo 790 que a continuación se transcribe:

“ARTICULO 790.- en el desahogo de la prueba confesional se observaran las normas siguientes:

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

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos;

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;

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

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no vayan encaminadas a los hechos controvertidos la Junta las desechará de plano asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

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

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

Es menester observar que la redacción del numeral que antecede deja de contemplar diversas situaciones que en la *praxis* acontecen, tal como la identificación de los absolventes previo al desahogo de posiciones que se le articulen, en virtud, de que se acostumbra que en la comparecencia, basta que dicho absolvente se ostente como tal, sin acreditar su verdadera identidad.

Otra regla más, consiste que en el caso de que la persona que deba absolver posiciones tenga su residencia fuera del lugar donde se encuentre 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 tal y como lo establece el artículo 791.

El artículo 793 señala que 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.

En la práctica es muy difícil la localización del el absolvente que ya no labora para la parte patronal para absolver posiciones, pues en la mayoría de los casos las empresas no aportan elemento alguno para su localización puesto que se verían perjudicadas por la confesión que pudiera rendir en contra de la misma empresa, ya sea por rencor o por cualquier otro motivo, situación que se analizará en el siguiente capítulo de esta investigación.

CAPÍTULO 3.

LA NECESIDAD DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS ABSOLVENTES EN EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL.

En este capítulo se abordara la propuesta de la presente tesina, empezando por decir, si existe o no una seguridad jurídica para las partes en el desahogo de la prueba, así como la exposición de motivos del por que la Ley Federal del Trabajo debe de contemplar la identificación de los absolventes, ello con la finalidad de brindar certeza, seguridad jurídica y confiabilidad durante el desarrollo del procedimiento.

3.1.- LA FALTA DE SEGURIDAD JURÍDICA EN LA PRUEBA CONFESIONAL.

De acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su parte dogmática consagra la garantía de seguridad jurídica, es decir, el gobernado debe tener la certeza que su persona, familia, posesiones o derechos serán respetados por la autoridad, tal y como lo señala el 14, pero si ésta debe producir una afectación en ellos, deberá de ajustarse a los procedimientos previamente establecidos en la Constitución y leyes secundarias.¹

Lo anterior se refiere a que, todo individuo debe contar con la seguridad de que sus derechos y posesiones serán respetados en todo momento; para que se pueda dar una afectación de éstos por parte de la autoridad, esta deberá observar y apegarse a lo dispuesto por los distintos ordenamientos legales, cumpliendo de manera principal, con lo establecido en la máxima ley mexicana.

¹ Vid. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Las Garantías de Seguridad Jurídica, Colección Garantías Individuales, S. C. J. N. México 2003. p. 9.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación define a las garantías de seguridad jurídica, como aquellos derechos subjetivos a favor de los gobernados que pueden ser oponibles a los órganos estatales, a fin de exigirles que se sujeten a un conjunto de requisitos previos a la comisión de actos, que pudieran afectar la esfera jurídica de los individuos, para que estos no caigan en la indefensión o en la incertidumbre jurídica, lo que hace posible la pervivencia de condiciones de igualdad y libertad para todos los sujetos de derechos y obligaciones.²

Tomando en cuenta lo anterior y por lo que respecta al título del presente apartado es menester señalar que en el desahogo de la prueba confesional, de acuerdo al artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo vulnera los derechos de los individuos, debido a que no contempla la identificación de los absolventes, por lo que al no tener la certeza de que la persona que comparece es quien dice ser, deja en estado de indefensión a cualquiera de las partes, ya que en la praxis esto ocurre cuando los abogados presentan a diversas personas para absolver posiciones, mismas que en ocasiones llegan a carecer de legitimación y personalidad procesal, todo lo anterior con la finalidad de salvar la prueba ofrecida por ellos mismos, debido a que la legislación laboral no exige tal identificación para su desahogo.

Toda vez que la seguridad jurídica parte de un principio de certeza en cuanto a la aplicación de disposiciones tanto constitucionales como legales que, aun tiempo, definen la forma en que las autoridades del Estado han de actuar y que la aplicación que se haga del orden jurídico a los gobernados será eficaz. La existencia de esta clase de seguridad no sólo implica un deber para las autoridades; si bien éstas deben de abstenerse de inferir en el abanico de derechos de los gobernados, estos no deben olvidar que también se encuentran sujetos a lo dispuesto por la Constitución Política y las leyes,

² Vid. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. op. cit., p.11.

es decir, que pueden y deben ejercer su libertad con la idea de que ésta podría ser restringida en aras de que el orden social se mantenga.

De este modo la prueba confesional deja de tener certeza y efectividad, perdiendo credibilidad, sin embargo, no se ataca en sí la prueba, si no sus formalidades al momento del desahogo de la misma, la cual se rige por un ordenamiento previamente establecido, y que al no satisfacer las necesidades actuales apegadas a la realidad pierde efectividad.

Es por ello la necesidad de la identificación de los absolventes en el desahogo de la prueba de marras, propuesta que se analizará en el siguiente punto.

3.2.- LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 790 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La prueba confesional en el procedimiento ordinario, es un medio probatorio indispensable durante el desarrollo del juicio, debido a que en esta audiencia es en donde se confrontan trabajador y patrón o en su caso algún tercero, que sin ser parte en el juicio, le constan ciertos hechos, verbigracia, cuando una empresa tiene a su servicio determinado personal, entre ellos a un gerente, quien tiene la facultad de rescindir de la relación de trabajo a aquel elemento que no sea apto para desempeñar sus labores, el trabajador que fue despedido recurre a demandar a su patrón, imputando el despido al gerente que en este ejemplo lo despidió, sin embargo, la moral demandada al dar contestación manifiesta que dicha persona ya no presta sus servicios para la misma, por lo tanto la Junta le requerirá proporcione el último domicilio que tenga registrado para la localización del absolvente, en este caso se ofrece la prueba confesional para hechos propios que deberá ser desahogada a cargo de la persona que despidió al trabajador.

En esta audiencia es en donde se absuelven las posiciones que los abogados de las partes formulan para que sean contestadas por los absolventes, que como ya se dijo anteriormente, son el trabajador, el patrón y terceros en su caso. Es en la comparecencia en donde surge el problema y la situación no contemplada por la legislación laboral, ya que al momento de comparecer actor y demandado asistidos de sus representantes, la ley no exige la identificación de los mismos para llevar a cabo el desahogo de su confesional, situación que deja en estado de indefensión a cualquiera de las partes puesto que las formalidades en el desahogo de la prueba en cita no dan certeza de que quien comparece es quien realmente dice ser, bastando solo el dicho del compareciente. El texto que actualmente tiene el numeral 790 de la Ley Laboral es el siguiente:

“ARTICULO 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observaran las normas siguientes:

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

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos;

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;

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

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no vayan encaminadas a los hechos controvertidos la Junta las desechará de plano asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

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

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

Por lo tanto al no contemplar la Ley Federal del Trabajo esta situación, deja a su libre albedrío la identificación de los absolventes de acuerdo a los criterios que tengan las Juntas de Conciliación y Arbitraje previamente establecidos, y al haber una pluralidad de criterios, consecuentemente puede haber resoluciones contradictorias que afecten los intereses de alguna de las partes.

Con la identificación de los absolventes en el desahogo de la multicitada prueba daría mayor certeza y eficacia para la misma, así como credibilidad para con los gobernados, cumpliendo con lo dispuesto por la Constitución, prevaleciendo en todo momento la seguridad jurídica que tiene todo individuo como garantía constitucional en México, es por ello que se propone una reforma en su modalidad de adición al artículo 790 en comento, motivo por el cual se presenta la siguiente:

INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 790 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Las garantías de seguridad jurídica que se encuentran consagradas en la Constitución son la base sobre las cuales descansa el sistema jurídico mexicano, por tal motivo, éstas no pueden ser limitadas por que en su texto no se contenga expresamente los derechos fundamentales que tutelan. Por el contrario, las garantías de seguridad jurídica valen por sí mismas y no por que no se contenga en un artículo todos los derechos subjetivos quiere decir que no se encuentra en los demás, de tal forma que el gobernado jamás se

encuentre en una situación de incertidumbre jurídica y por lo tanto, en estado de indefensión.

De todo lo anteriormente expuesto y analizado del por que la necesidad de identificar a los absolventes en el desahogo de la prueba confesional, se trasciben las siguientes jurisprudencias con el fin de aportar mas elementos para la reforma del artículo 790 de la Ley federal del Trabajo que se plantea en el siguiente apartado y que se vera en su oportunidad.

“PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL ABSOLVENTE LE ES APLICABLE, ANALÓGICAMENTE, LA REGLA QUE SOBRE IDENTIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS PREVÉ EL ARTÍCULO 815, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO EXISTA DUDA SOBRE SU IDENTIDAD.

Si bien es cierto que no existe norma expresa que establezca el supuesto por el que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda requerir al absolvente de la prueba confesional para que se identifique ante la duda sobre su identidad, también lo es que conforme a lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ante la falta de disposición expresa en la ley se considerarán, entre otros supuestos, sus disposiciones que regulen casos semejantes y ante ello es aplicable analógicamente el artículo 815, fracción II, de la propia ley, que prevé la identificación de los testigos en la audiencia de desahogo de la prueba relativa cuando lo soliciten las partes. Lo anterior es así, porque la identificación del absolvente, ante la duda sobre su identidad, constituye una garantía de seguridad, pues de existir indeterminación al respecto, se afectaría la certeza sobre los hechos declarados y habría desconfianza sobre la idoneidad del absolvente con graves consecuencias jurídicas que repercutirían en el resultado del juicio.”

Contradicción de tesis 42/2001-SS. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de agosto de 2001. Unanimidad de cuatro votos.

Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Verónica Nava Ramírez.
Tesis de jurisprudencia 40/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de septiembre de dos mil uno. México, Distrito Federal, a diez de septiembre de dos mil uno.”

Como se desprende de la tesis en comento la prueba confesional puede desahogarse de manera análoga a la testimonial, únicamente por lo que respecta a la identificación de los absolventes, siempre y cuando exista duda sobre la identidad de quien comparece, situación que en algunos casos se aplica, sin embargo, como ya se dijo, es necesario identificar al absolvente previo al desahogo de su confesional, exista o no duda sobre la identidad de la persona, de lo contrario tal situación traería en consecuencia resoluciones contradictorias por la discrepancia de los criterios que tiene cada Junta, es por ello que a continuación se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial.

"CONFESIONAL. APLICACIÓN, POR ANALOGÍA, DEL ARTÍCULO 815, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."; la facultad de apreciar los hechos en conciencia, permite a la Junta, en el caso de la prueba confesional, aplicar por analogía el artículo 815, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes: ... II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello."; por tanto, si la Junta requiere a quien va a absolver posiciones o rendir declaración, que se identifique, no incurre en violación de garantías individuales, acorde con la obligación que tiene la autoridad de identificar a las partes, en el caso concreto, al que absolverá posiciones, para tener certeza jurídica de identidad, lo que es acorde a lo dispuesto en

el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."."

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10326/99. Ernesto García Lemus. 12 de noviembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Leticia C. Sandoval Medina.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 42/2001-SS resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 40/2001, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, septiembre de 2001, página 494, con el rubro: "PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL ABSOLVENTE LE ES APLICABLE, ANALÓGICAMENTE, LA REGLA QUE SOBRE IDENTIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS PREVÉ EL ARTÍCULO 815, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO EXISTA DUDA DE SU IDENTIDAD."

Como se desprende de lo anteriormente citado el artículo 17 de la Ley en comento refiere que a falta de disposición expresa en la Constitución, ley o reglamentos, o en los tratados internacionales, se aplicarán analógicamente las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, sin embargo para no dar pauta a que la identificación de los absolventes proceda únicamente cuando así lo soliciten las partes es necesario que tal situación este contemplada en la legislación.

“CONFESIONAL. LAS JUNTAS LABORALES SE ENCUENTRAN FACULTADAS PARA REQUERIR LA IDENTIFICACIÓN DEL ABSOLVENTE.

El artículo 815, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, establece a favor de las partes el derecho para que, previa solicitud, la Junta ordene al testigo identificarse; hipótesis que válidamente se puede aplicar de manera analógica a la prueba confesional, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 17 del invocado cuerpo legal, que en lo que interesa dispone: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes ...", que en concordancia con la facultad de apreciar los hechos en conciencia de acuerdo al numeral 841 de la ley en consulta, permite a la Junta requerir al absolvente para el efecto de que en un lapso prudente se identifique, cuando en el desahogo de la audiencia relativa a la confesional a cargo del codemandado físico, el apoderado del actor manifiesta temor fundado de que el absolvente no es quien se ostenta como tal, ya que lo contrario ocasionaría la indefensión del trabajador (oferente), quien no podrá asegurarse, por no asistir a la diligencia, de la identidad del absolvente, originando inseguridad jurídica en el desarrollo de la prueba confesional, pues bastaría que cualquier persona, a fin de evitar que se tenga por fictamente confeso al codemandado, se presentara con ese carácter, para que se tuviera por legalmente desahogada dicha probanza; de suerte que si el tribunal obrero no requiere a quien rendirá su declaración para que en un término prudente se identifique, esa omisión es violatoria de garantías, pues deja de cumplir con la obligación procesal de que se tenga la certeza jurídica de la identidad de quien debe absolver posiciones."

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 4/2001. José Luis Fonseca Cabello. 24 de mayo de 2001. Mayoría de votos. Disidente: Leonardo Rodríguez Bastar. Ponente: Jorge Humberto Benítez Pimienta. Secretario: Isaías Corona Coronado.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, enero de 2000, página 982, tesis I.6o.T.63 L, de rubro: "CONFESIONAL. APLICACIÓN, POR ANALOGÍA, DEL ARTÍCULO 815, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

De acuerdo a los criterios antes citados, la propuesta del presente trabajo encuentra elementos para sustentar la hipótesis de la necesidad de identificar a los absolventes, tomando en consideración las razones vertidas a lo largo del desarrollo de esta investigación, logrando de esta manera que la prueba confesional sea eficaz y dé certeza jurídica a las partes en todo momento, por ello se propone la siguiente:

**INICIATIVA DE DECRETO DE ADICIÓN AL ARTÍCULO 790 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO PARA QUEDAR COMO SIGUE:**

ARTÍCULO 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observaran las normas siguientes:

I. Los absolventes que comparezcan a la audiencia deberán de identificarse previo al desahogo de la misma con documentación oficial ante la Junta, exhibiendo original y copia, para que previo cotejo de la misma, quede la segunda agregada en autos.

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

III. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos;

IV. 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;

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

VI. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no vayan encaminadas a los hechos controvertidos la Junta las desechará de plano asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VII. 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

VIII. 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.

TRANSITORIOS...

Con la reforma anterior se brindará mayor seguridad jurídica y eficacia para las partes, evitando la emisión de resoluciones contradictorias por la pluralidad de criterios que existe entre cada Junta, así como las artimañas que en la vida práctica se valen algunos abogados para salvar la prueba en comento.

Es por todo lo antes expuesto y fundado, la necesidad de identificar a los absolventes en el desahogo de la prueba confesional, exista o no duda sobre la identidad de la persona, sea o no a petición de parte, ya que al tomar en consideración todas las razones y fundamentos expuestos con antelación, es de vital importancia la reforma del artículo 790 tomando en atención el artículo 17 de la Ley Laboral, con el fin de que responda a las necesidades actuales y apegadas a la realidad de las partes y de quien recurre a defender sus derechos.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El Derecho Procesal del Trabajo, es aquel conjunto de normas jurídicas creadas por el Estado, encargadas de regir en que términos se desarrollará el procedimiento, buscando como finalidad la impartición de justicia a través de la emisión del correspondiente laudo, que da por terminado un conflicto laboral ya sea de naturaleza individual o colectiva.

SEGUNDA.- El procedimiento ordinario es el conjunto de actos jurídicos concatenados que llevan a cabo las partes vigiladas por el Estado, a través de los tribunales correspondientes, en donde se ventilan la tramitación y la resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.

TERCERA.- Por prueba se entiende que es todo medio idóneo aportado por las partes contemplado en la legislación, que tienen como finalidad probar las acciones, defensas y excepciones, a favor de alguna de las partes, con el ánimo de convencer al juzgador.

CUARTA.- La confesión es el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se imputa en su contra y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

QUINTA.- La falta de seguridad jurídica en la prueba confesional es producto de la no identificación de los absolventes que deja en estado de indefensión a las partes por que no se tiene la certeza de quien comparece es quien dice ser, consecuentemente ha perdido eficacia debido a que no responde a las necesidades actuales y reales.

SEXTA.- Es necesario regular la identificación de los absolventes en el desahogo de la prueba confesional, para brindar una certeza jurídica a las partes de que la persona que se presenta a absolver posiciones es la que realmente dice ser, así mismo no se daría pauta a la práctica de artimañas de los abogados de cada una de las partes, de igual manera se evitaría una discrepancia en los criterios de cada Junta y consecuentemente la emisión de resoluciones contradictorias entre la propia autoridad, por lo que evidentemente el Estado a través de los respectivos tribunales, brindaría una impartición de justicia, adecuada, justa y equitativa, otorgando una seguridad jurídica a quienes recurran a ella, ganando credibilidad y eficacia hacia con los gobernados.

SÉPTIMA.- La identificación de los absolventes tiene que realizarse, exista o no duda sobre la identidad de la persona que se presente a absolver posiciones, sea o no a petición de parte, siendo esto una necesidad que debe ser atendida en forma urgente por el Estado a través de la reforma correspondiente tal y como se expresa en esta investigación.

FUENTES CONSULTADAS.**FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.**

BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylan, Práctica Civil Forense. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1969.

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, Porrúa, México, 1979.

BRAVO GONZÁLEZ, Alberto, Etimologías Grecolatinas del Español, Esfinge, México 1980.

COUTURE. J. Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Tercera edición, Nacional, México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1981.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I, Tercera edición. Buenos Aires 1974.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México. 1981.

GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, UNAM, México, 1990.

ORTIZ URQUIDI, Raúl, Derecho Civil, Porrúa, México 1989.

PÉREZ PALMA, Rafael, Guía de Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Cárdenas, México. 1972.

R. STAFFORINI, Eduardo, Derecho Procesal Social. Tipo Gráfica Editora Argentina, Buenos Aires. 1955.

RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael. Las Pruebas en el Derecho Laboral. Universidad Regiomontana, México, 1989.

SANTIAGO SENTIS, Melendo. La prueba. Los Grandes Temas Probatorios. E. J. E. A. Buenos Aires, 1979.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Las Garantías de Seguridad Jurídica, Colección Garantías Individuales, S. C. J. N. México 2003.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Manual del Justiciable Materia Laboral, Poder Judicial de la Federación. México 2004.

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

FUENTES LEGISLATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo.

FUENTES JURISPRUDENCIALES

CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL ABSOLVENTE LE ES APLICABLE, ANALÓGICAMENTE, LA REGLA QUE SOBRE IDENTIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS PREVÉ EL ARTÍCULO 815, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO EXISTA DUDA SOBRE SU IDENTIDAD.

CONFESIONAL. APLICACIÓN, POR ANALOGÍA, DEL ARTÍCULO 815, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CONFESIONAL. LAS JUNTAS LABORALES SE ENCUENTRAN FACULTADAS PARA REQUERIR LA IDENTIFICACIÓN DEL ABSOLVENTE.

FUENTES ELECTRÓNICAS

http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_procesal_laboral, 21 de septiembre de 2007. 22:00 pm.

http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/S/SanchezJoseJuan_LaPrueba.htm martes 6 de noviembre de 2007, 18:15 horas.

FUENTES ECONOGRÁFICAS

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Octava edición, Heliasta. Buenos Aires. 1974.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VII, Buenos Aires, Argentina 1999.

PALOMAR, DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México. 1981.