



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO
DE LA FACULTAD DE DERECHO

“INTERROGATORIO LIBRE COMO PRUEBA ACCESORIA EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y EL VALOR PROBATORIO QUE
DEBIERA TENER ESTA PRUEBA AL DICTAR UN LAUDO”

PRESENTA:

LIC. LUIS MIGUEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ

TESINA

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

ASESOR:

DR. ANTONIO ENRIQUE LARIOS DIAZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX., A JUNIO DE 2019.



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.

† **-A SERGIO, MI HERMANO**

POR SUS CONSEJOS, SU APOYO, SU GUIA, Y SU LUZ, SIEMPRE EN MI
CORAZON

-A LUIS MIGUEL, MI PADRE

POR SU APOYO, GUIA Y EJEMPLO

-A MERCEDES, MI MADRE

POR SU AMOR INCONDICIONAL Y SUS MOTIVACIONES

-A SARAHI, MI HERMANA

POR SU APOYO Y CONSEJO

-A FERNANDA, MI AMADA

POR SU PACIENCIA Y COMPRESION

INDICE

Introducción.	
Capítulo I Conceptos Generales.	9
1.1 Derecho Procesal del Trabajo.	9
1.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje	12
1.3 Pruebas.	20
1.4 Absolvente y Articulante.	29
1.5 Testigo.	34
1.6 Interrogatorio Libre.	39
Capitulo II Proceso Laboral.	41
2.1 Principios Generales.	41
2.2 Procedimiento Ordinario.	54
2.2.1 Regulación del Procedimiento.	55
2.2.2 Etapas en el Procedimiento.	57
2.2.3 La Litis.	65
2.3 Las pruebas.	68
2.3.1 Prueba Confesional.	70
2.3.2 Prueba Testimonial.	75
2.4 Valor probatorio de las pruebas.	82
Capitulo III El Interrogatorio Libre en materia de trabajo.	84
3.1 Marco Legal.	84
3.2 Características del Interrogatorio Libre.	85
3.3 El Interrogatorio Libre como Prueba Adicional.	87
3.4 Ofrecimiento del Interrogatorio Libre.	92
3.5 Desahogo del Interrogatorio Libre.	100
3.6 Desechamiento del Interrogatorio Libre.	111

Capitulo IV La valoración del Interrogatorio Libre.	114
4.1 Cargas Procesales.	114
4.2 El Laudo.	116
4.2.1 El valor de las Pruebas.	121
4.2.2 Consideraciones de la Junta a la hora de Dictar Resolución.	123
4.3 El valor Procesal del Interrogatorio Libre.	124
4.4 Confesión expresa en el Interrogatorio Libre.	126
Conclusiones.	129
Bibliografía.	133

Introducción

El Derecho Laboral en México esta en constante cambio, en su afán de adecuarse y evolucionar a las nuevas formas de contratación lo que busca es tener una estabilidad en cuanto a la impartición de justicia, dichos cambios se ven reflejados en las distintas reformas que ha habido en la Materia; hablando de impartición de Justicia la reforma Procesal de 1980 fue un parteaguas en todo el Derecho laboral, marco un antes y un después del sentido social de la materia, se establecieron reglas que hasta la fecha siguen vigentes y que son fundamentales en la clase trabajadora como lo son las cargas probatorias, la suplencia de la deficiencia de la demanda por mencionar algunas. Así mismo la reforma de 2019 cambia por completo el panorama de la justicia Laboral al desaparecer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y crear tribunales laborales y órganos de conciliación, reforma que pretende preservar el sentir social de la materia pero aun no se tiene una aplicación material para poder afirmar o negar esto, reforma que será justa materia de otro trabajo, mencionándola solamente como referencia importante.

Todas estas Adecuaciones van a orillar a la junta a buscar la verdad de los hechos allegándose de todos los medios probatorios que las partes ofrezcan, teniendo la ley una gama de probanzas para poderlas ofrecer, pero también existe una prueba accesoria que no se encuentra en este listado pero que es de suma importancia, que es el Interrogatorio Libre, que al ser una prueba accesoria carece de regulación en la ley pero no así de los criterios emitidos por el Poder Judicial donde se encuentran todas reglamentaciones respecto de esta prueba accesoria, desde el momento oportuno para ofrecerlo, la forma de ofrecerlo, las reglas que seguirá así como el propio desahogo, criterios que no abarcan para tener una regulación plena, pero si estableciendo reglas bases para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan generar ciertos criterios y cubrir una regulación total. Desafortunadamente la falta de actualización del personal Jurídico de las juntas hacen que esta prueba tan importante por su naturaleza y sus características no sea debidamente admitida, desahogada y lo que es mucho peor, no se le de el valor que le corresponde.

Por lo anterior, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad tener un panorama detallado del Interrogatorio Libre, sus características, su desahogo y su valoración y como deben de actuar las Juntas ante dicha probanza y que valor le deben de dar.

Capítulo I Conceptos Generales.

1.1.- Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho del trabajo es un derecho que surge de una necesidad social de protección a un sector de la población desfavorecido, característica del derecho social, donde se lucha de manera progresiva por reconocer derechos fundamentales para la realización de trabajos personales y subordinados. A lo largo de la historia se han dado distintos movimientos que nos enseña que el Derecho Laboral surge para y por los trabajadores y todos y cada uno de los derechos son logrados a base de esfuerzo y sangre de la clase obrera, muestra de ello son todos aquellos derechos que se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo y que se han adquirido a lo largo del tiempo mismos que se ven reflejados en el procedimiento actual que es una muestra de que el Derecho del Trabajo es un Derecho protector de los trabajadores por la desventaja natural de la posición en la que se encuentran. Recordemos que en la actualidad (hasta que operen los tribunales del Poder Judicial a que se refiere la reforma constitucional del año 2017) el Derecho Procesal del Trabajo le corresponde al poder Ejecutivo, esto atendiendo a causales históricas propias de una rama poco interesada en épocas anteriores, incluso inserta en el derecho civil por algunos doctrinarios, en la obviedad de la equivocación ya que por su naturaleza es un Derecho Independiente con características propias y únicas de la materia, que se reflejan en el procedimiento. Uno de los principios generales que rigen al derecho laboral se encuentra en el Procedimiento, es el caso de la suplencia de la deficiencia de la demanda, que es sin duda uno de los principios que distinguen al procedimiento del Trabajo ya que el mismo es un Derecho Especializado mas no Especial como muchos apuntan, requiere de una visión libre que permita valorar la diferencia natural entre patrón y trabajador pero sin dejar de lado la igualdad que nos rige en los procedimientos judiciales y que nos marca nuestra carta magna.

Para entender un poco al Derecho Procesal Laboral primero debemos de tomar en cuenta que el procedimiento se rige por reglas procesales comunes en el derecho procesal mexicano pero con características especiales atendiendo a la cuestión social del cual surge. En ese sentido para definirlo desde la perspectiva misma del procedimiento y su contenido el autor Alberto Trueba Urbina lo define como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales”¹ así también encontramos otra definición que atiende a la perspectiva social propia del Derecho del trabajo y trata de explicar el procedimiento Laboral de una forma mas simple como es el caso de Francisco Ross Gámez que lo define como “la rama el Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales”². Estas definiciones como muchas otras lo que intentan explicar es el sentido social mismo del procedimiento laboral y las relaciones que tendrán los sujetos que intervienen en este Derecho.

Teniendo una definición plasmada, debemos de entender en ese sentido la naturaleza jurídica misma del procedimiento laboral, tomando en consideración lo manifestado por Néstor de Buen L. se podría decir que el procedimiento Laboral pertenece en un inicio al Derecho Público, es una cuestión innegable ya que regula una función típica del Estado pero desde la reforma de 1980 se convirtió en un derecho social por la protección que se le da al trabajador en todos sentidos, no solo procesal si no en cargas probatorias, por lo que podríamos decir que el Derecho Procesal del Trabajo tiene una doble naturaleza jurídica pero no debemos de perder la perspectiva social que se tiene.

Ahora bien, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica debemos de entender las características propias de la materia y cuales la diferencian de otras, primeramente debemos de entender el sentido de que el Derecho del Trabajo es un Derecho Especializado que tiene tecnicismos exclusivos de la materia así como principios que lo regulan, entre ellos podemos encontrar las cargas probatorias, el principio

¹ Trueba Urbina Alberto ,Nuevo derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1971

² Derecho Procesal del Trabajo, Edición. del autor, México 1978

de “inmediatez” que atiende a que el juzgador deberá de estar presente en el procedimiento para conocer la Litis a profundidad y poder resolver a conciencia como lo marca la ley de la materia en su artículo 841 LFT. Muestra de esto esta que lo que se busca es un equilibrio que no se tiene por naturaleza en la relación obrero patronal por eso el proteccionismo del Estado hacia el trabajador pero sin vulnerar los derechos de los patrones.

Así podemos encontrar algunos principios que rigen al procedimiento entre ellos se encuentran:

- “ a) Autonomía científica
- “ b) Oralidad de la forma
- “ c) Sencillez en las formalidades
- “ d) Flexibilidad de la Ley y
- “ e) Laudos a verdad sabida y en conciencia”³

Cada uno de estos principios tiene una importancia en el proteccionismo social del Derecho del Trabajo, atendiendo también a cuestiones sociales, económicas y desigualdad que han vivido los Trabajadores a lo largo del tiempo, recordemos que el derecho del Trabajo fue creado para y por los trabajadores.

Entendemos entonces la cuestión social propia de este derecho y retomando sus características se puede entender las distinciones del Derecho Procesal del Trabajo de otros Derechos Procesales, diferencias que hacen a este Derecho un Derecho especializado, como lo establece Néstor de Buen L. dichas diferencias son:

- “a) Es Derecho tutelar de una de las partes en el proceso.
- “b) Las resoluciones de los tribunales del trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias si no que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán de ser cumplidas en una determinada relación laboral.
- “c) Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones

³ Ross Gómez, Derecho Procesal del Trabajo, 1986

“d) La integración de los tribunales del trabajo es esencialmente sectorial.⁴

Todas y cada una de estas diferencias hacen al Derecho Procesal Laboral, único, con tecnicismos propios de un Derecho Especializado y que trata de poner en igualdad de condiciones a los sectores de la producción que por naturaleza no lo son. Es importante resaltar esta distinción para entender todos y cada uno de estos elementos y técnicas que hacen al Derecho Procesal del Trabajo un Derecho Especializado.

1.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje es el órgano encargado de impartir justicia laboral en México (hasta antes de la reforma constitucional de 2017), Es un órgano especial creado con este fin que se desprende de una serie de antecedentes sin precedente que son consecuencia de la gran lucha social que se ha dado en México, consecuencia de los grandes movimientos históricos; pero para empezar a hablar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje primero debemos entender que las juntas son órganos creados exclusivamente para mantener el orden de los factores de la producción, no son tribunales especiales ya que estos están prohibidos por nuestra carta magna, como lo establece el Art.13 constitucional, sino son tribunales que tienen la intención de buscar una verdadera representación por parte de los Trabajadores y Patronos en los diferentes conflictos laborales, ya sean colectivos o individuales, sumado a la característica especial de que estos órganos pertenecen al poder Ejecutivo y no al poder Judicial como lo hace cualquier órgano que imparte justicia en nuestro país (salvo los tribunales administrativos y constitucionales), así, de acuerdo a las funciones de los distintos poderes, podríamos hablar que es un acto formalmente Ejecutivo materialmente Judicial, pero se deben de acatar las resoluciones que emita el poder Judicial, así como los criterios por ser nuestros mas altos tribunales. Podríamos decir que se cuentan con dos vertientes una respecto al funcionamiento y al fin mismo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

⁴De Buen L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Segunda Edición, México 1990 48pp

y otro respecto del órgano al cual pertenecen. Para poder entender esto debemos de tener en cuenta los antecedentes mismos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje surgen como tal hasta el constituyente de 1917, gracias a dos figuras muy importantes que fueron Héctor Victoria y José Natividad Macías, pero antes del constituyente de 1917, existieron una serie de leyes y decretos que dislumbraban la creación de un órgano conciliador.

El primer antecedente general que se tiene de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo estipulado por Néstor de Buen L. y que recapitula del libro de Derecho Procesal Mexicano de Alcalá Zamora es El Proyecto de Ley de 1838 para el arreglo de la administración de justicia de los tribunales o juzgados del fuero común donde se preveía una etapa Conciliatoria, cosa que caracteriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento mismo que se lleva en ellos; Néstor de Buen L. lo retoma como un antecedente ya que no se entendía la Conciliación como un arreglo de conflictos y fue en ese momento que se estableció.

En la etapa pos Revolucionara surge una figura importante que es el Departamento del Trabajo creado por Madero el 18 de Diciembre de 1911, mismo que se constituyo como una oficina dependiente de la Secretaria de Fomento, que lo que hacia era retomar ciertas cuestiones que hasta ese momento no se establecían o no regulaba dicha Secretaria; la mas importante seria “procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados”⁵ aquí ya se pensaba en un órgano que dirimiera los conflictos entre patrones y trabajadores pero no desde el punto de vista de un juicio o procedimiento apegado a estricto derecho si no desde una conciliación, arbitraje o cualquier otra forma en que las partes estuvieran de acuerdo y no a través de una sentencia. Posteriormente empiezan a surgir una serie de elementos que fueron sumando para la promulgación de leyes revolucionarias, ya que una vez que se llego a una paz nacional, empezaron a surgir diferentes leyes que trataban de proteger a los trabajadores y como consecuencia a marcar pautas

⁵ De Buen L Néstor., Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Segunda Edición, México 1990 113pp

para la creación de Procedimientos y de órganos que dirimieran este tipo de conflictos, entre ellos podemos encontrar:

-Decreto 59 de Salvador Alvarado, publicado en el Diario Oficial del Estado de Yucatán el 17 de Mayo de 1915. El cual establecía un Consejo de Conciliación y el comité de Arbitraje, mismo que su punto principal era la conciliación, hacer que las partes llegaran a un arreglo ya que ya se entendía desde este punto que los factores de la producción se necesitan mutuamente y lo que menos se requería era un odio entre los mismos sino buscar la armonía, pero también facultaba a dicho órgano para dictar resoluciones las cuales eran inapelables y las partes debían de acatarlas y eran prácticamente de ejecución inmediata. En este Decreto también se estipulaba una clase de tripartismo ya que iban a participar representantes de los dos sectores, patronal y trabajadores y de arbitro el Estado, esto siguiendo el principio de conciliación y que los factores de la producción deberían de estar en armonía.

-Ley del Trabajo del Estado de Yucatán publicada en el Diario Oficial del Estado de Yucatán el 11 de Diciembre de 1915. El cual derogaba al decreto Numero 59, pero esta ley lo que hizo fue resaltar la importancia de la creación del Consejo de Conciliación y la importancia que tenían los conflictos que había resuelto, pero también mencionaba la importancia de crear un órgano mas eficiente respaldado y que tuviera una conciliación mas directa y así poder terminar una gran cantidad de conflictos laborales. Por eso esta Ley instauraba la creación de Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje los cuales se buscaba que impartieran justicia inmediata y oportuna atendiendo justamente a la cuestión social de la materia, incluso mas inmediata que cualquier otro enjuiciamiento ordinario. Estos órganos nuevos se iban a dividir por distritos Industriales, también establece la creación de una reglamento interior y un aparato administrativo para el funcionamiento de los mismos. Estableció la conciliación Obligatoria, es decir una conciliación forzosa entre las partes, de no prosperar, pasaba el expediente al Tribunal de Arbitraje que iba a decidir la resolución correspondiente, es decir debían pasar por una conciliación obligatoria y después pasar al conflicto, esta

figura puede ser que fue retomada para la Reforma Constitucional del año 2017 en el cual se instaura una cuestión similar siempre abogando por una conciliación, cabe destacar que el contexto y la clase de conflictos de esa época no son los mismos que en la actualidad, ya sea por la regulación, por los tiempos, por la cantidad o cualquiera de los factores que cambien la realidad del legislador.

Esta ley también doto a estos nuevos órganos de libertad para dirimir las controversias, siempre pensando en el equilibrio de los factores de la producción, haciendo que tuviera facultades de presentación de ciertos documentos que el patrón conserva así como la presentación de testigos, etc. Lo que muestra la importancia de esos órganos y la similitud de lo que ahora son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Laborales así como el Órgano de Conciliación establecidos en la Reforma Constitucional del año 2017.

-Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 28 de Diciembre de 1915. La cual resalta su importancia ya que establecía órganos tripartitos, así como otras de esa época la creación de “Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales”, que eran constituidas por un numero igual de representantes obreros y propietarios, siendo un total de 3 por cada sector con sus respectivos suplentes, a los cuales se les facultaba para hacer un procedimiento sumario que se llevaría acabo en una sola audiencia donde al terminar se pronunciaría una resolución, misma que era irrecurrible dictada por sus miembros a buena fe y a conciencia “La ejecución de las resoluciones correspondía a los Presidentes Municipales , a su vez presidente nato de las juntas, que debían dar cuenta a estas del resultado obtenido.”⁶ Con lo que se aprecia el sentido proteccionista que se le quería dar al Derecho del Trabajo manifestando de manera implícita que se trata de un Derecho social que necesitaba ser sumario y con representación de cada sector y un representante estatal que en este caso era el Presidente Municipal.

- Ley del Trabajo del Estado de Coahuila del 27 de Octubre de 1916. Este mas apegado al procedimiento actual, ya que contemplaba una etapa Conciliatoria ante

⁶ De Buen L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Segunda Edición, México 1990 116pp

la autoridad Municipal, en el caso de no tener algún acuerdo procedería a una instancia arbitral y en caso de no estar conforme las partes podrían acudir ante los tribunales comunes. Esta Ley ya expresaba la necesidad de un acuerdo conciliatorio entre las partes o en otro caso un Arbitraje característico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje actuales ya que como lo establece su nombre su intención es no llegar a un conflicto si no un acuerdo establecido por un tercero tomando en consideración las pruebas y presunciones que se deriven.

Todas estas leyes marcan un antes y un después en el Derecho Laboral Mexicano ya que como se manifestó con antelación, estas leyes empiezan a darle importancia a un sector abandonado y que fue un pilar en el movimiento social revolucionario, marcando importancia en las condiciones obrero patronales que existían, viendo a la relación laboral como un equilibrio y no como una lucha de poderes.

Posteriormente existe la necesidad de crear una constitución acorde con los principios Revolucionarios estableciéndose así el Congreso Constituyente que culminaría con la creación de nuestra actual Constitución, la Constitución de 1917 en el cual se encontraría representación obrera que velaría por los principios y derechos de todos los trabajadores que tuvo como consecuencia el grandioso artículo 123 que recopilaba todas aquellas necesidades obrero patronales que llevaron a la Constitución mexicana a ser la primer Constitución Social en el mundo.

Estando en este punto es cuando surge la pregunta ¿Quiénes se encargaran de resolver los conflictos obrero patronales?, empezaron a darse distintos pensamientos y surge un protagonista que ya tenía claro que los conflictos de esta naturaleza deberían resolverlos Tribunales de Arbitraje que tendrían como principal función resolver de forma pacífica los conflictos, pudiendo entender que no se deben crear disputas entre el capital y los trabajadores. La idea es buscar un arreglo entre las partes tomando en consideración que tanto los trabajadores como el capital se necesitan el uno al otro. Tal como lo manifiesta Néstor de Buen L. En su obra Derecho Procesal del Trabajo “Héctor Victoria, ferrocarrilero y periodista que ilumino con sus palabras la sesión del martes 26 de Diciembre de 1916. En esa

ocasión defendería una iniciativa de reformas al art. 13 constitucional para justificar el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado”⁷ tomando en cuenta que como lo manifiesta Néstor de Buen L. La preocupación era respecto de crear tribunales especiales que la constitución prohíbe en su artículo 13, cosa que el no quería, el solo manifestaba que quería crear un tribunal que estuviera acorde con la cuestión social propia de la materia que resolvería, pero al fin se trataba de un tribunal. “simplemente no se trata de establecer tribunales especiales, sino simplemente de un tribunal que tendrá una función social trascendental, dado que tendrá que evitar los abusos que se comenten entre patronos y obreros.” Palabras propias de Héctor Victoria de acuerdo con Néstor de Buen L. En su libro Derecho Procesal del Trabajo. Todo esto evidenciando que efectivamente se necesitaba quien resolviera los conflictos obrero patronales en donde permeara la conciliación pero no contraponerse con los principios ya establecidos de no crear tribunales especiales. Todo ello fue un punto muy fuerte de debate donde a demás de Héctor Victoria intervino José Natividad Macías, contraponiéndose a lo manifestado por Héctor, ya que argumentaba que al final de cuentas se estaría violentando los preceptos antes aprobados ya que aun tratándose de un Derecho Social no se puede crear un tribunal especial, justamente teniendo una visión de quien imparta justicia debe de ser no especial si no especializado atendiendo a la cuestión social y a la materia misma. Pronunciándose no en contra de la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje o de Tribunales si no de especificar perfectamente que atribuciones tendrían estos, ya que externaba una preocupación inmensa por que el sector obrero fuera perjudicado lejos de beneficiarle; así como el arbitraje obligatorio, pensaba en como poder obligar a las partes a esto sin cuartar la idea del tribunal y su resolución. Como consecuencia de esta discusión constituyente, se creo una comisión especial para la formación de un proyecto de capitulo exclusivo sobre el trabajo que resulto con una aprobación de 46 firmas de diputados con una exposición de motivos bastante nutrida y muy bien redactada “en la cual se propone la redacción del Título VI de la Constitución. Allí apareció la fracción XX de lo que seria el art. 123 con el

⁷ De Buen L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Segunda Edición, México 1990 117pp

siguiente texto: Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetaran a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representante de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.”⁸ y haciendo modificaciones al texto es donde surgen las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo que seria posteriormente la Constitución de 1917 en el artículo 123.

Una vez creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje surge la necesidad de regular ciertas cuestiones sobre el marco jurídico de las mismas, sobre el propio proceso en caso de algún tipo de conflicto. El Presidente en turno Venustiano Carranza promulga el 27 de Noviembre de 1917 la primer norma reglamentaria del las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde se expresaba como se integrarían las mismas, tomando en cuenta lo establecido en el art. 123 de la constitución, es decir de una manera tripartita, representante del trabajador, representante del patrón y representante del gobierno, así como reglas generales del procedimiento, pero de una manera general ya que esta Ley solo contenía 12 artículos. Esta Ley fue conocida como la Ley Carranza y fue un paso importante para establecer el procedimiento en caso de algún tipo de conflicto así como la predecesora de las regulaciones principales.

Ya establecida la denominada Ley Carranza que daba un marco jurídico a las juntas de Conciliación y Arbitraje, la Suprema Corte de Justicia de la Nación presentaba criterios contrarios respecto de la autoridad y la veracidad de dichas Juntas para conocer de los conflictos obrero patronales ya que existía una corriente conservadora en este punto que criticaba la creación de las juntas y las veían como un tribunal especial cosa que es totalmente falsa por las consideraciones antes vertidas ya que si vemos desde el punto de vista social son órganos especializados mas no especiales con lo que no se contrapone con el Art. 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en este sentido nuestro mas alto Tribunal no compartía de un inicio este punto de vista ya que en la denominada Ejecutoria “Guillermo Cabrera” de año 1918, pone en tela de juicio la capacidad de las Juntas

⁸ De Buen L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Segunda Edición, México 1990 119pp

de Conciliación y Arbitraje para conocer de conflictos laborales alegando una cuestión exclusiva del poder Judicial para resolver esos conflictos, perdiendo el sentido que el legislador le dio al Art. 123 fracción XX y la cuestión social; si bien es cierto la falta de un marco regulatorio específico si era un impedimento para esa época, no bastaba para hacer una crítica de tal envergadura, por lo que fue hasta el año de 1924 cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria “Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.” se pronunció y manifestó respecto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las facultadas para conocer de los conflictos laborales lo que legitima de manera jurídica a las juntas; por fin surge una visión acorde a lo manifestado por el constituyente de un órgano especializado que imparta justicia en este ámbito y que es de suma importancia tanto en su organización como en su forma de funcionar mediante un tripartismo necesario y justo que busque no pronunciarse sobre un ganador en un conflicto si no conciliar a las partes y buscar un arreglo al conflicto ya que ambas partes tanto trabajadores como patrones necesitan el uno del otro y el poner a un ganador no ayuda a esta necesidad natural.

Posteriormente surge el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que fue promulgado por Plutarco Elías Calles que no era una complementación a la Ley Carranza y que tenía principios técnicos que posteriormente fueron retomados en la Ley Federal del Trabajo de 1931. En esta se especificaba ya competencias, organización, el procedimiento y disposiciones generales, etc. Que principalmente se abocó al procedimiento y su perfeccionamiento.

Surgió la necesidad de regular un impartidor de justicia en ámbito federal, es decir, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que va de la mano con la regulación federal de la materia laboral en México, sin embargo tiempo después, el presidente Plutarco Elías Calles de la mano del Secretario de Industria Comercio y Trabajo y líder de la CROM Luis N. Morones promulgó el decreto en el cual se crea de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 17 de Septiembre de 1927 y su reglamento con posterioridad el 27 de Septiembre del mismo año, el cual contendría normas

procesales no muy diferentes a las actuales, si incipientes, pero que fueron retomadas mas adelante.

En esta parte de la historia el derecho del trabajo y su legislación competía a cada uno de los Estados que conformaban la República por el pacto federal pero gano la necesidad de los trabajadores y del capital ya que esa postura no les beneficiaba si no por el contrario perjudicaba por las promulgaciones de las leyes ambiguas y contradictorias de cada uno de los Estados. De ahí la necesidad de homologarlas y aprobar reformas constitucionales. Es así como el 20 de Agosto de 1929 se reformo el preámbulo del articulo 123, designando al Congreso de la Unión como el único capaz de expedir las leyes sobre trabajo estableciéndose así en el Artículo 73 de la Constitución.

1.3 Pruebas.

Las pruebas son la parte esencial en un proceso sea la materia que sea. Es lo que nos ayuda a creer o pensar sobre distintos hechos que nos plantean las partes y que tratan de convencerse entre ellos y a un tercero de lo que manifiestan. Para entender la prueba es necesario conocer el significado propio de la misma palabra, “desde el punto de vista procesal prueba equivale a “justificar”, “manifestar”, “demostrar o hacer patente la certeza de un hecho”, “corroborar”, “confirmar”, “verificar”, “aclarar”, “esclarecer”, “averiguar” o “cerciorar”, entre otras expresiones”⁹ teniendo estas distintas acepciones, se entiende que la naturaleza de la prueba es demostrar un hecho manifestado.

En el Proceso laboral las pruebas se entienden de otra manera ya que el Juzgador debe de emitir un Laudo a verdad sabida y buena fe guardada con valoración de las pruebas pero sin formulismos y si a criterio propio, es decir abre la puerta a cualquier medio probatorio delimitando su formalidad de su ofrecimiento y desahogo con las reglas establecidas en la Ley y en su caso al tratarse de lagunas que se encuentren en la Ley, mediante la jurisprudencia aplicable.

⁹ Díaz de León Marco Antonio, La prueba en el proceso laboral, Porrúa, México 1990, 419pp.

Existen distintas definiciones de qué es la prueba de diversos autores y con el que se coincide es con Eduardo Pallares que establece: “conciérne al verbo probar del cual se deriva del sustantivo prueba que se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo”¹⁰ ya que la misma abarca elementos indispensables de que es una prueba y como debe de ser, tal como se manifiesta en esta definición la prueba es un verbo que abarca en su entender y propia definición un elemento de acreditar un hecho establecido.

La prueba en el Proceso Laboral se puede definir en un conjunto de elementos que deben de valorarse, siendo estos la carga de la prueba, el ofrecimiento, el desahogo y la valoración misma de la prueba. Sin estos elementos no podríamos hablar de una prueba en el Proceso Laboral. En dicho Proceso el objeto de la prueba se compone de los hechos controvertidos, así como el contenido propio del litigio que es lo que anima el proceso; hechos controvertidos son las manifestaciones que hacen las partes y que no coinciden entre si, son puntos de conflicto de los cuales se deben de allegar para probar cada una de manera respectiva su dicho, como se establece en la Ley Federal del Trabajo en los Artículos que se citan a continuación:

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

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

Artículo 880.- La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

¹⁰ Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 554pp.

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Marcándonos un formalismo propio para los medios probatorios que se pueden tener en el Proceso, pero también abarca el sentido social propio de la materia tomando en cuenta la equidad procesal de las partes en el Proceso. En dicho Proceso no existe un formulismo ni ningún valor probatorio a cada probanza simplemente se trata de hacer llegar a el Juzgador, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje de elementos para poder tener un criterio lo más apegado a la verdad, ya que los Laudos se dictan a verdad sabida y buena fe guardada y sin ningún formulismo, es por lo que la prueba es el elemento primordial en el Proceso aboral, existiendo otros elementos que pueden hacer conciencia en el juzgador y probar un hecho, tal como lo menciona Marco Antonio Díaz de León en su libro El Objeto de La Prueba en el Proceso Laboral al referirse a las llamadas “Máximas de Experiencia” que no es mas que la interpretación que debe hacer el juzgador al caso concreto tomando en consideración los conocimientos, demostraciones y experiencias que posee y que pueden ayudar a hacer un razonamiento integro y acorde a la verdad ya que no basta una interpretación de la norma para llegar a la verdad, es necesario tener una experiencia plena y allegarse de todo medio que

pueda ayudar a probar y razonar en ese sentido, ya sea la experiencia y conocimiento lo que pueda ayudar a esta verdad.

Las pruebas se pueden clasificar de manera doctrinal en las siguientes formas:

1.- Pruebas Reales y Personales: Siendo las personales en las que interviene directamente el ser humano como un elemento de prueba tal como lo manifiesta Pallares en el diccionario de Derecho Procesal Civil, en ese sentido los testimonios, las confesiones pueden encontrarse en esta clasificación. Así mismo los reales siendo las que se obtienen de los objetos de manera indirecta, ya sea un elemento de avance de la ciencia, una documental o cualquier otro objeto. Esta es una clasificación muy general de las pruebas pero muy útil para poder distinguir la naturaleza de las pruebas que se encuentran en el procedimiento laboral y poder entender la carga probatoria que le dará el juzgador, y que que obviedad de razones hay pruebas que por su naturaleza son susceptibles de alteración y es ahí la importancia del juzgador de darle o no valor a este tipo de pruebas.

2.- Directas e Indirectas: Esta clasificación atiende a la manera en que son allegadas las pruebas, las directas son las que se generan sin intermediarios es decir de manera directa mientras que las Indirectas son las que se generan por intermediarios ya sea únicos o variados. Dicha clasificación es muy evidente en el procedimiento laboral ya que existen probanzas que son indirectas por la naturaleza propia de la materia y porque la ley nos habla de obligaciones de crear documentos y conservarlos como es el caso del patrón con los contratos individuales de trabajo.

3.- Históricas y Criticas: Esta clasificaron atiende a la temporalidad de la naturaleza de cada prueba, que es relevante para poder asignar una carga probatoria a cada probanza.

4.- Preconstituidas y por Constituir: Las Preconstituidas son las pruebas que se crean antes del litigio como los contratos, los documentos propios del trabajo

mientras que las que son por constituir son aquellas que se elaboran durante el proceso como es el caso de las pruebas confesionales y testimoniales.

5.- Útiles e Idóneas e Inútiles o ineficaces: Esta clasificación suele tener un significado procesal, es decir como su nombre lo dice son clasificadas por su utilidad procesal, es decir si sirven para probar la Litis planteada o no; así mismo la Ley Federal del Trabajo nos establece que la autoridad Laboral podrá desechar las pruebas que considere no abonan a la Litis planteada, lo anterior establecido en el Artículo 779 que a continuación se transcribe.

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.

6.- Supervenientes: Son aquellas pruebas que no se conocen hasta después de plantearse la Litis pero que ayudaran a la misma, esto atiende a una cuestión procesal de ofrecimiento de las pruebas mismas que son rigurosas en materia laboral, es decir, si nuestro momento procesal para ofrecer pruebas ya paso y tenemos conocimiento con posterioridad de una prueba que ayuda a la Litis entonces será una prueba superveniente. Así lo establece el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe.

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

7.- Nominadas e Innominadas: Estas pruebas se refieren a las que la ley enumera y menciona que se pueden ofrecer siendo estas las nominadas, por otro lado las innominadas son las que no se encuentran nombradas en la Ley; en la materia laboral son muy comunes este tipo de pruebas ya que la ley no da la apertura de poder ofrecer cualquier medio probatorio sea nombrado o no en la ley siempre y cuando no sea contrario a la moral y al derecho como se estipula en el proemio del Art, 776 de la Ley de la materia.

8.- Plenas y Semiplenas: Este tipo de pruebas atiende a la capacidad de la prueba de acreditar Litis, es decir si hacen prueba plena o no. Las primeras son aquellas que efectivamente hacen prueba plena mientras que las segundas necesitan de otro tipo de pruebas para tener valor.

9. Tasadas y Libres: Las pruebas tasadas son aquellas en las cuales la ley les da un cierto valor probatorio, en la materia Laboral esto no es usado ya que la Ley Federal del Trabajo no asigna formulismos o valores probatorios a las pruebas, por el contrario da apertura al juzgador para que valore las pruebas como el considere, en el entendido que el Laudo que dicte deberá de ser a verdad sabida y buena fe guardada. Por otro lado, las pruebas libres son aquellas en las cuales se le da la libertad al juzgador para valorarlas, en este rubro se encuentran las que se ofrecen en los procedimientos laborales, así mismo el interrogatorio libre se encuentra dentro de esta clasificación, siendo la libertad que se le da al juzgador para valorarlo y que valor se puede dar?, el que considere el juzgador.

La Ley Federal del Trabajo nos dice que pruebas son admisibles en el Proceso Laboral y estas se encuentran en el ART.776 que nos menciona:

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; y

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo

electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Y cualquier otro elemento probatorio que nos ayude a llegar a la verdad de los hechos. Se debe de tomar en consideración que si bien no existe un formulismo específico para valorar las pruebas también en cierto que existen cargas probatorias que las partes deben de tener; dichas cargas se encuentran establecidas en la Ley de la materia y en la Jurisprudencia que nos marcan con detalle que parte debe de probar cuestiones específicas en el Proceso, ya que tomando en cuenta el sentido social de la Materia se entiende que el patrón tiene de inicio y de manera general la carga probatoria, ya que él tiene los elementos idóneos para probar ciertas condiciones de trabajo, a diferencia de los Trabajadores, que no cuentan con estos elementos, como lo son, contrato individual, recibos de nomina, controles de asistencia, etc. Pero no siempre es así, en algunas ocasiones la carga de la prueba de revierte y corresponde probarla al Trabajador como lo es, por ejemplo: en caso de una negativa lisa y llana de una relación de trabajo. A esto se le conoce como el dinamismo de la carga de la prueba que es cambiante conforme lo manifestado por las partes y conforme a la Litis planteada en el Proceso. Para mayor entendimiento se transcriben ciertos criterios del poder Judicial que nos hablan de la carga probatoria en un procedimiento para poder tener una perspectiva de dicho dinamismo probatorio.

CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.

Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte

que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.

Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos.

Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. LA IMPUESTA AL PATRÓN RESPECTO DE LOS DOCUMENTOS QUE TIENE LA OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO NO VIOLA LAS GARANTÍAS DE AUDIENCIA Y DEBIDO PROCESO, AL SER RAZONABLE Y JUSTIFICADA POR TENER UNA SITUACIÓN DE MAYOR DISPONIBILIDAD Y FACILIDAD DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo fija los casos específicos en que corresponderá la carga de la prueba al patrón, ante todo, respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, así como determinados supuestos fundamentales de la relación laboral (fecha de ingreso, antigüedad, contrato de trabajo, duración de la jornada, monto y pago del salario, prestaciones periódicas, seguridad social y las que por ley debe cubrir), incluyendo las causas justificadas de rescisión y despido. Lo anterior no viola el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé las garantías de audiencia y debido proceso, ya que permite el acceso a una decisión jurisdiccional conforme a la verdad, por las siguientes razones: 1) no se priva de defensa al patrón pues reglamenta las formalidades esenciales del juicio laboral, permitiéndole conocer la demanda y ser oído en la audiencia de conciliación, demanda y

excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas e, igualmente, alegar previo al dictado del laudo; 2) el incumplimiento de tal débito sólo genera una presunción iuris tantum, preservando la posibilidad de acreditar los hechos controvertidos también con otras pruebas; 3) fija una carga específica y limitada, en contraste a una absoluta; y, 4) es un tratamiento normativo razonable y justificado, ya que el patrón guarda una situación de mayor disponibilidad y facilidad de la prueba, lo que privilegió el legislador para atemperar la regla general de que quien afirma un hecho deba probarlo, acorde al proceso legislativo del referido artículo 784, vigente a partir del 4 de enero de 1980. Luego, dicho numeral procura el derecho a un proceso justo y el conocimiento de la verdad, en tanto incentiva el equilibrio material entre trabajador y patrón dentro del proceso, al fijar un deber de acreditar determinados hechos que podrían ser fundamentales para bien juzgar, en quien normalmente estaría en mejor posibilidad de hacerlo, es decir, el patrón, quien tiene la obligación de conservar determinada información de sus empleados para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones (obrero, fiscal y de seguridad social, entre otros) y deberes previstos en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además, como es la persona a quien se subordina el operario y garante de tales obligaciones, es quien mejor puede evidenciar las condiciones bajo las que lo emplea, dado el mayor contacto con la prueba, pues el trabajador tiene menor margen de acceso o cercanía con todos los documentos o pruebas idóneas, por lo que dicha disposición tampoco obliga a lo imposible, pues trata de aquellos datos o información que debería tener el empleador. En suma, es un débito acorde con el fin del proceso jurisdiccional, al garantizar la mejor aproximación posible a la verdad material para dictar una decisión justa, obligando a quien guarda mejor condición de probar dichos supuestos.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 967/2012. Desarrolladora de Casas del Noroeste, S.A. de C.V. 30 de agosto de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Castro León. Secretario: Karlos Alberto Soto García.

1.4 Articulante y Absolvente.

El Articulante y el Absolvente son dos sujetos que van a intervenir en el desahogo de la prueba confesional, cada uno haciendo una peculiaridad necesaria para el desahogo de dicha probanza, por un lado uno es el sujeto activo y otro sería el sujeto pasivo.

El articulante será aquella persona que se encargara de formular las posiciones de la prueba confesional, con los formalismos que nos marca la Ley Federal del Trabajo, debiendo de formularse sobre hechos controvertidos, no siendo insidiosas o inútiles, muy en especial como se establece en el Art. 790 en la fracción I y II.

Artículo 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;

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;

.....

El articulante formulara posiciones, estas son manifestaciones que se hacen en sentido positivo, una afirmación que se puede negar o afirmar, estas para ser formuladas de manera correcta tienen un formalismo único y especial es decir, deben de formularse de manera positiva, no deben de formularse de manera negativa ni de manera insidiosa. Una posición será insidiosa cuando trate de ofender la inteligencia del absolvente. Así mismo las posiciones no deben de ser inútiles, esto quiere decir que deben de formularse en relación con la Litis planteada, es decir hechos controvertidos porque si no, no sería necesario su

desahogo por no abonar nada en la búsqueda de la verdad. Se desecharan las posiciones inútiles, insidiosas y las formuladas de manera negativa por no estar formuladas conforme a la regla, el articulante puede formularlas de manera verbal o de manera escrita pero siempre la autoridad deberá de calificarlas es decir ver que se cumpla las reglas para su formulación y de no ser así desecharlas, pero siempre fundamentar el motivo por lo cual lo desecha.

La figura del articulante es muy importante ya que de el depende el valor probatorio que se le pudiera dar al desahogo de la prueba confesional, en este punto el articulante deberá de tener conocimiento pleno de la Litis para poder formular las posiciones así como la pericia necesaria para tal efecto; en la práctica los abogados litigantes suelen llevarlas por escrito para evitar cualquier tipo de error, pero aún así se comenten errores que caen en perjuicio de la parte que es articulante, es el caso de las confesiones expresas y espontaneas mismas que se encuentran en el Art. 792, es decir, si se formula una posición en forma positiva pero que asegure un hecho que previamente se negó o se contravino entonces se tendrá como verdad, es decir por confeso lo que se manifestó en la posición misma que por sentido obvio tiene prueba plena, es decir al tratarse de una confesión de alguna de las partes no existe forma de contravenir lo manifestado, por lo cual su valor procesal debe de ser pleno, es decir, debe de ser una verdad ya probada; la figura del articulante es bastante importante por que con una confesión se podría cambiar el sentido de un juicio, es decir, se podrían acreditar hechos o circunstancias que recaigan en una posible condena o en una posible absolución. El Art. 792 nos menciona la confesión en la prueba confesional por el articulante, mismo que se transcribe.

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

Siendo esto avalado por los criterios del Poder Judicial que a continuación se transcriben.

Época: Novena Época

Registro: 185102

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVII, Enero de 2003

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.T.116 L

Página: 1836

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS POSICIONES QUE FORMULA EL OFERENTE DE LA MISMA CONSTITUYEN CONFESIÓN EXPRESA Y ESPONTÁNEA, AUN CUANDO SE HAYAN DESESTIMADO POR LA JUNTA.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 792 y 794 de la Ley Federal del Trabajo, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante en una prueba confesional y las manifestaciones contenidas en las constancias y actuaciones del juicio, aun sin ser ofrecidas como prueba, se tendrán por confesión expresa y espontánea. Por ende, si en el desahogo de una confesional, el oferente de la misma formula posiciones que contienen afirmaciones, las mismas constituyen, por sí, una confesión expresa y espontánea de quien las formuló, aun cuando hayan sido desestimadas por la Junta, pues esa desestimación sólo tiene como consecuencia que no se formulen a la absolvente las posiciones que fueron desechadas, mas no que no sean tomadas en cuenta por la autoridad laboral responsable al momento de resolver, en tanto que desde el momento en que son articuladas, y aun sin haber sido calificadas, se deben tener como una confesión expresa y espontánea de quien las formuló, precisamente porque en ellas se contienen afirmaciones que entrañan un reconocimiento de hechos que beneficia a la absolvente.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 649/2002. María del Carmen Camacho Sánchez. 23 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Myrna Gabriela Solís Flores.

El Articulante de no concurrir el día y hora que la junta lo cite a la prueba confesional se le tendrá por perdido su derecho para formular las posiciones que considerará necesarias, lo que podría perjudicarlo en la acreditación de la Litis planteada.

El Absolvente es aquella persona que contestará a las posiciones formuladas por el Articulante, deberá de contestar con un si o un no y podrá hacer una aclaración después de afirmar o negar si así lo desea. Al igual que el articulante debe de tener conocimiento pleno de la Litis, ya que contestará posiciones sobre hechos que en teoría conoce, y de reconocer algún hecho que se contenga en la posición, éste tendrá que tomarse como una confesión expresa y espontánea. En la práctica como las posiciones son formuladas en sentido positivo y sobre hechos controvertidos, se entiende que basta contestar no a cada posición para no darle beneficio al oferente de la prueba confesional, pero si el absolvente no tiene la pericia para poder responder podrá confesar diversas cosas en la prueba confesional, en el caso de que el absolvente no entienda alguna posición tendrá que darle aviso al Auxiliar de audiencias o al Secretario de Acuerdos presente para que a su vez este se la explique a efecto de que responda, el absolvente no se puede negar a responder las posiciones que se le formulen y que ya calificó la junta, es decir, que la junta ya se pronunció, que su formulación cumple con los requisitos que marca el Art. 790 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de negarse a responder se tendrá por fictamente confeso de las posiciones que se niegue a contestar, es decir se tendrá como afirmando las posiciones, que si nos remitimos a la manera de ser formuladas, entonces aceptara hechos que negó o contravino, lo que generaría una prueba plena en cuanto al valor probatorio como lo marca la fracción VII del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, misma que se transcribe.

..... 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.

Un Absolvente será la persona que tiene interés jurídico en el juicio ya sea como parte actora o parte demandada, de ahí su naturaleza, pero existen casos en los cuales la naturaleza de la prueba cambiara es decir si la persona que se llama para absolver posiciones tiene 3 meses o mas que ya no labora para la parte demandada entonces la prueba cambiara de naturaleza de confesional a testimonial, por que se entiende que al no trabajar para la demandada entonces ya no tiene interés jurídico, por lo cual no podrá confesar si no por el contrario, se le podrá preguntar con una testimonial los hechos que le constan. Tal como lo establece el Art. 793 de la Ley Federal del Trabajo mismo que se transcribe.

Artículo 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. En el supuesto de que la persona a que se refiere este artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública.

De igual forma el absolvente tiene la responsabilidad de concurrir el día y hora que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo cite, ya que de no concurrir, podría la junta solicitar que se presente mediante el uso de la fuerza pública a efecto de absolver posiciones, ya que se entiende que es una parte probatoria dentro de la Litis planteada necesaria para llegar a la verdad y poder dictar un laudo.

1.5 Testigo.

La prueba testimonial es una probanza donde intervienen sujetos llamados testigos; La persona que declarara o testificara sobre algún hecho que presenció; en este sentido se entiende que es una persona ajena al juicio, la cual no tiene interés en el mismo, solo se le llama para testificar sobre hechos que le constan. Eduardo Pallares en el Diccionario de Derecho Procesal Civil describe a un testigo como: “Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo” en concordancia con los hechos que le constan. Para ser testigo sólo basta que le conste un hecho controvertido pero para que tenga valor su testimonio se necesita que tenga veracidad y congruencia lo que testifica, porque de no tenerla no tendría valor y no sería un testigo, ya que la palabra testigo es usada para una figura procesal que interviene pero sin calificar o perfeccionar su calidad, por eso se entiende que un testigo es la persona que testifica y que cumple con los requisitos de congruencia y veracidad en su testimonio.

La prueba Testimonial es una prueba bastante importante para acreditar distintos supuestos en la materia laboral, ya que sería casi la única figura procesal para acreditar ciertas condiciones o hechos como por ejemplo, podría ser el hecho de un despido, esta prueba podría ser prácticamente la única para acreditar dicho supuesto ya que son hechos que surgen en un momento ante presencia de varias personas o no, en el entendido de que si se hizo en presencia de personas, estas serían testigos. Se debe de tomar en cuenta que en una relación de trabajo las condiciones laborales son muy cambiantes, y muy difícilmente se estipulan en documentos; es por lo que la prueba testimonial es bastante importante en los procedimientos laborales para acreditar condiciones de trabajo y hechos.

La prueba testimonial se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en el Art. 813 que a continuación se transcribe:

Artículo 813.

La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta Ley;

II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Estas reglas en cuanto a esta prueba nos marcan la pauta de que es una prueba que es tasada, es decir que es valorada primero por quienes pueden declarar y después en cuanto al valor de su testimonio, tal como lo regulaba el Derecho Romano. Esto atendiendo a la veracidad propia de un testimonio primero se califica al sujeto para ver si esta consciente y apto para testificar y con posterioridad calificar su testimonio. El testigo se vuelve un sujeto muy importante en los procesos laborales ya que como se mencionó con antelación se pueden acreditar distintas cuestiones de Litis, es por eso que en la práctica se vuelve muy recurrente el uso de personas aleccionadas para hacerlas pasar por testigos, es decir que no les consta lo que están declarando y sólo se basan en formulismos propios del desahogo de dicha probanza para encaminarlos a lo que se desea por el oferente de dicha prueba, es por eso que en las repreguntas lejos de hacer llegar a la verdad a

dicho testigo, se trata de desvirtuar lo testificado por el mismo y se vuelve un medio de prueba desvirtuado. Es por eso que el testigo debe de ser valorado en cuanto a su persona y a su testimonio, y desde antes de su ofrecimiento, mencionar que hechos fueron presenciados por personas o que condiciones les puede constar para asegurar un testimonio verdadero.

Siendo importantes los siguientes criterios que tratan de calificar primero la calidad del testigo y posteriormente su testimonio, es decir si son aptos para poder testificar.

Época: Décima Época

Registro: 2015211

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 46, Septiembre de 2017, Tomo III

Materia(s): Laboral

Tesis: XXVI.3 L (10a.)

Página: 1968

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL A CARGO DEL PERSONAL CON FUNCIONES DE SUPERVISIÓN O VIGILANCIA. AL ACTUAR EN FAVOR DE LOS INTERESES DEL PATRÓN, SU DECLARACIÓN SÓLO TIENE VALOR PROBATORIO EN CUANTO LO PERJUDIQUE.

Conforme a lo determinado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 34/94, entre las funciones que desarrolla un representante patronal se encuentran las de vigilancia, toda vez que quienes las llevan a cabo actúan en favor de los intereses del patrón; y si bien el puesto de supervisor no está catalogado en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, como de los que se consideran representantes del patrón, lo cierto es que el personal que despliega funciones de ese tipo -vigilancia- no presenta las

condiciones de independencia e imparcialidad que permitan otorgar validez a la prueba testimonial a su cargo, cuando depongan sobre hechos que puedan afectar como consecuencia los intereses de su representada; por lo que su atesto no tendría valor probatorio en cuanto beneficiara a la patronal, pero sí en cuanto la perjudicara.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 16/2017. Carlos Pino Vélez de la Rosa. 12 de mayo de 2017. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Rodríguez. Secretario: Gonzalo Mayorquín Llamas.

Nota: La parte conducente de la ejecutoria relativa a la contradicción de tesis 34/94 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 260.

Esta tesis se publicó el viernes 29 de septiembre de 2017 a las 10:38 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Novena Época

Registro: 161442

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXXIV, Julio de 2011

Materia(s): Laboral

Tesis: XXVII.2o.2 L

Página: 2266

TESTIGO OCASIONAL. VALOR PROBATORIO DE SU DECLARACIÓN CUANDO TRANSCURRA UN TIEMPO CONSIDERABLE ENTRE LA FECHA EN QUE LA RINDIÓ Y AQUELLA EN QUE SUCEDIERON LOS HECHOS.

En términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, la valoración de las pruebas en el juicio laboral no debe sujetarse a reglas o formulismos, y los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia. Ahora bien, cuando en la prueba testimonial, exista la circunstancia de que haya transcurrido un tiempo considerable entre la fecha en que el testigo rinde su declaración, y aquella en que sucedieron los hechos relativos al despido de una persona que no conoce, dado que concurrió por simple casualidad al lugar en que aduce acontecieron, ello conduce a calificar de inverosímil su versión, pues bajo esos aspectos no es posible que el deponente logre recordar lo sucedido, por lo que, al no reunir el testimonio el requisito de certidumbre, es correcto restarle valor probatorio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 565/2010. Víctor Jesús Carrera García. 31 de marzo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretario: José Francisco Albarrán Mendoza.

Época: Novena Época

Registro: 187367

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XV, Marzo de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: III.2o.T.48 L

Página: 1475

TESTIGO MENOR DE EDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. NO PUEDE NEGARSE VALOR PROBATORIO A SUS DECLARACIONES POR ESA SOLA CIRCUNSTANCIA.

La Ley Federal del Trabajo no contempla en ninguno de sus preceptos que el testimonio de menores de edad deba ser demeritado por esa sola circunstancia; en consecuencia, no puede invocarse tal minoría para negarle eficacia probatoria a sus declaraciones, si de ella no se desprende que carezcan de capacidad para discernir sobre los hechos que relatan.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 93/2001. Angélica Rivas Aranda. 9 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: Cuauhtémoc Montejo Rosas.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen XIV, Quinta Parte, página 155, tesis de rubro: "TESTIGOS MENORES DE EDAD. VALOR DE SU TESTIMONIO."

1.6 Interrogatorio Libre.

El interrogatorio libre se encuentra regulado en el Art. 781 de la Ley Federal del Trabajo que se transcribe.

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.

Es el único artículo de la citada ley que nos habla sobre el interrogatorio libre, toda su regulación se encuentra en la Jurisprudencia misma que nos habla de su

ofrecimiento, desechamiento, requisitos para su desahogo así como las reglas para el mismo.

Esta es una prueba autónoma pero accesorio, es decir, tiene sus propios elementos para su ofrecimiento pero se adiciona a otro tipo de prueba como lo es la prueba confesional y testimonial. Es importante señalar que esta prueba a pesar de ser autónoma se va a regir por las reglas de la prueba a la que se adicione, es decir, si se adiciona a la prueba confesional seguirá las reglas de la misma, si es a la prueba testimonial, seguirá las reglas de la misma aun que existan elementos especiales para su ofrecimiento.

La importancia de esta prueba radica en que las partes podrán externar de manera directa su postura respecto de ciertos puntos de Litis, la carga probatoria que tiene esta prueba es plena, es decir es equiparable a la confesión expresa y espontánea de una parte en el proceso que hace una verdad sin objeción.

Esta prueba se debe de entender como un medio para poder tener acceso a la verdad en la Litis y dar un panorama amplio para que el juzgador pueda analizar y dictar un laudo a verdad sabida. Las partes en el proceso podrán preguntar libremente sobre la Litis planteada en la etapa de Demanda y Excepciones y así perfeccionar su verdad jurídica. La falta de regulación en la ley es un obstáculo para la autoridad, ya que exige a la misma el estar preparada para estos casos, así como actualizada en los criterios que realiza el poder judicial, ya que este es un acto formalmente judicial, materialmente legislativo, así como tiende a formar un criterio respecto de esta probanza y a darle el justo valor probatorio que le correspondería.

Esta prueba tiene elementos probatorios únicos, ya que no se basa en un formulismo a la hora de realizar las preguntas entre las partes, a diferencia de la prueba testimonial o confesional, en esta basta con que sean cuestiones de Litis para que se deba de responder. Lo que se busca es una interacción directa entre los sujetos del procedimiento, (partes procesales) para llegar a una verdad, de ahí la importancia de dicha probanza.

Capítulo II Proceso Laboral

2.1 Principios Generales.

El proceso laboral es especializado en muchos puntos, retoma lo mejor de los procesos que se conocen como el civil, mercantil, entre otros y los adecua a la cuestión social propia de la materia. Dicho proceso ha sufrido cambios a lo largo del tiempo, cabe mencionar que antes de federalizarse la materia laboral, cada Estado de la Republica marcaba los lineamientos para llevar acabo el proceso, y lo que se hizo fue retomar lo mejor de cada uno y realizar un solo proceso, mismo que ha sufrido grandes cambios a la largo del tiempo desde su creación en 1931, la principal modificación que se dio al mismo fue en la reforma del 4 de Enero 1980 en el cual se estipularon reglas de protección al trabajador, se vislumbra por primera vez el derecho protector de la clase desfavorecida en este caso los trabajadores, al crear la Suplencia de la Deficiencia de la demanda, que es un principio exclusivo del Derecho del Trabajo y en especial de los trabajadores y que no se encuentra en ninguna otra materia, también la delimitación de las cargas probatorias así como los lineamientos para una rescisión laboral, todo esto fue un parteaguas en la materia ya que también se implementaron casi en su totalidad como se conoce hasta antes de la reforma de 2019 el procedimiento. Así también “La reforma de 1980 modificó los títulos XIV, XV y XVI imponiendo un concepto de vanguardia para equilibrar en el proceso la desigualdad material de las partes en la relación de trabajo, institucionalizó la tutela al trabajador en la distribución de la carga de la prueba (art. 784), y en el juicio de despido agregó en el artículo 47 la obligación del empleador de dar aviso por escrito al trabajador de las causas del despido, o en su defecto tenerle por injustificado el cese. Adicionó la obligación de la Junta de clarificar, mejorar e incluso ampliar las prestaciones demandadas (art. 685), institucionalizando en lo laboral la suplencia de la deficiencia de la demanda y omitiendo el principio de estricto derecho, de igualdad formal de las partes y de la obligación de probar de quien afirma, al establecerse que el empleador debía

probar los hechos siempre que se controversia antigüedad, causas de terminación, duración de la jornada, fecha de ingreso, pago de salarios, etcétera.”¹¹

Esta reforma fue de tal importancia de protección al trabajador, que existieron distintas peticiones por parte de los patrones para derogar varios derechos estipulados en la misma ya que se veían en desventaja por la estipulación de un contrato indeterminado, el pago de horas extra y de aportaciones de seguridad social, sin embargo, no se lograron ya que lo que se buscaba era reivindicar a los trabajadores y protegerlos ante una desventaja natural en la que siempre se encuentran. En la cuestión procesal, se ponían reglas que hasta la fecha van a dirigir el curso del Derecho Procesal del Trabajo, como es la conciliación que permea durante todo el procedimiento hasta antes de que se emita el Laudo, ya que lo que se busca es un arreglo entre las partes sin necesidad de un conflicto. La Conciliación es tan importante que la hace una etapa procesal, y también se forman las etapas procesales de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, al dividir las de esa forma se establece una concordancia en la conciliación ya que se busca una conciliación íntegra en los Procesos Laborales.

Al establecer esta división procesal se entiende que el procedimiento tiene características, principios y elementos únicos de la materia, que atienden a su propia naturaleza y al Derecho protector que se tiene hacia los trabajadores, algunos de ellos se encuentran en el Art. 685 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe.

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

¹¹ Guerra Ochoa María Teresa, El procedimiento en el Derecho Laboral, Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM

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.

Entre los principios que podemos encontrar son:

1.- La Publicidad. Este principio nos menciona que por regla general todas las actuaciones de la Junta deben de ser publicas pero existirán excepciones que para mejor despacho se pueden hacer sin este elemento de publicidad, así lo establece el Art. 720 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 720.- Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

2.- La Gratuidad. Todas las actuaciones deben de ser gratuitas es decir, en la practica laboral no existen las costas judiciales tal como lo establece el Art. 19 de la Ley Federal del Trabajo, en congruencia con el Art. 17 Constitucional.

Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

3.- La Inmediatez. Este principio intenta que la autoridad que juzgue o que emita el Laudo este presente durante todo el procedimiento es decir que el juzgador conozca de cerca todo el juicio. “Por virtud de este principio se pretende que quienes deben juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y en conciencia como lo manda la Ley”¹²

¹² De Buen Lozano Néstor, La reforma del Proceso Laboral, Porrúa, México p.99

“El artículo 885 señala la obligación del auxiliar de la junta de formular el proyecto de resolución en forma de laudo (artículo 840) dentro de los 10 días siguientes a los que se haya cerrado la instrucción.

Es importante que el auxiliar de la junta, quien permaneció en íntimo contacto con el juicio, y por lo tanto, conoce hasta en los detalles el desarrollo de todas las etapas del procedimiento, sea quien elabore el proyecto de resolución, pues con ello esta en posibilidad de resolver con apego a la verdad.

El legislador al consignar el principio de inmediatez pretende terminar con la viciosa y nociva costumbre de que las resoluciones sean dictadas por un empleado de la junta, un auxiliar dictaminador que la Ley no establece. Este auxiliar dictaminador elabora un proyecto de Laudo de manera mecánica sin ningún conocimiento personal del juicio en cuestión, solamente atendiendo a la letra fría de las actuaciones, que poco dice.”¹³

4.-La Instancia de parte. Este principio es característico en el Procedimiento Laboral ya que se necesita que alguien promueva la acción ante la Junta para poder iniciar la maquinaria jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que significa que los procedimientos oficiosos no existen en esta materia.

5.- Predominantemente oral. La oralidad es algo que caracteriza al procedimiento laboral, la oralidad en la materia es algo que siempre ha existido dada la forma en la que nació este Derecho y las necesidades propias de la administración de Justicia. Este principio nos menciona que el Procedimiento será predominantemente oral para que el Juzgador pueda escuchar directamente a las partes, en concordancia con las confesiones expresas y espontáneas que pueden hacer las partes en el procedimiento. Pero también existen ciertas reglas que nos obligan a que existan actuaciones que no pueden ser orales por certeza jurídica, como lo es el caso de la demanda, esta debe de ser por escrito, así como las actas que se levanten en cada una de las audiencias. Podremos entonces ver que estamos ante un sistema mixto, que por un lado nos pide elementos escritos pero por otro

¹³ Dávalos Morales José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. P. 126

lado, da la apertura para que la oralidad domine en su mayoría los procedimientos laborales.

6.- La Informalidad. Para poder entender este principio se necesita tener en claro el contexto social de la materia, partimos de un punto en que el Derecho del Trabajo surge para proteger a los trabajadores de la desigualdad que se tiene frente a los patronos, en este punto cabe mencionar que la informalidad se refiere justamente a esta protección Social del Derecho del Trabajo, por lo cual se hace un principio, es decir no existen formatos, formas y cualquier otro lineamiento para llevar el procedimiento justamente adecuándolo al sector del trabajador y la protección misma de este. Por lo que no existe forma alguna pero si se debe de precisar los puntos petitorios, es decir, lo que se le pide a la autoridad tal como lo establece el Art. 687 De la Ley Federal del Trabajo, mismo que se transcribe.

Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

7.- La Economía Procesal. La economía procesal consiste en que las juntas lleven el procedimiento en el menor tiempo posible allegándose del principio de concentración y sencillez. En la practica este principio es parte del olvido, en la mayoría de los casos no se respetan los términos procesales alegando por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la excesiva carga de trabajo y esto amparado de un criterio del poder judicial que les dio la razón en ese sentido mismo que se transcribe.

Jurisprudencia excesiva carga de trabajo

Este principio es poco usado en la practica cuando debería de ser contrario, al tratarse de la impartición de justicia social que no solo atenta contra un trabajador si no contra su familia.

8.- Carga de la prueba al Patrón. Este principio se adiciono en la reforma de 1980 y trata de proteger al trabajador por los elementos probatorios, es decir, que existen

supuestos en los que el trabajador se encuentra impedido para probar alguna causal ya que no tiene los medios para elaborar, por ejemplo el contrato de trabajo, recibos de nomina, etc. Documentos que están en poder del patrón. Por esto se vio en la necesidad de poder poner una carga probatoria específica, en este caso, al patrón para poder proteger al trabajador, siempre que se trate de elementos que el trabajador no pueda probar por no tener los medios para hacerlo. Así lo establece el Art 784 de la Ley Federal del Trabajo que se transcribe.

Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

En este supuesto la Junta de Conciliación y Arbitraje obligará al patrón a exhibir documentos que está obligado a conservar de conformidad con el Art. 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 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 pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de 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 los rijan.

Estas exhibiciones de documentos casi siempre se hacen en la prueba de inspección a efecto de acreditar ciertas condiciones de trabajo, es decir que el patrón siempre tendrá que probar las 14 consideraciones que se encuentran en el Art. 784 de la Ley Federal del trabajo. “En una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirme este obligado a probar, pero entre desiguales esta obligación debe de cumplirse en beneficio de la parte débil de el proceso; de ahí que la junta este obligada, antes que nada, a investigar la verdad y no ceñirse rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la Ley y aportadas por las partes en el juicio.”¹⁴

¹⁴ Álvarez del Castillo, Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM, pp.55

9.- La Suplencia de la Deficiencia de la Demanda. Este principio al igual que la carga de la prueba fueron adicionados en la reforma de 1980 en la cual se trato de reivindicar a la materia como una materia social; este principio nos habla de la protección procesal que se realiza a los trabajadores para asegurar una justicia total. “El principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda, la obligación de la junta de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones, siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la Litis”¹⁵. La suplencia de la deficiencia de la demanda se encuentra establecida en el Art. 685 de la Ley Federal del Trabajo y se estipula como una regla general al Proceso.

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Este principio se puede externar en 4 supuestos:

1.- Completar las prestaciones: “Cuando la demanda no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, al admitir la demanda deberá subsanarla”¹⁶ Entendamos que una acción que conlleva como resultado distintas prestaciones a las cuales se tiene derecho y no se sepa o la parte actora es omisa en establecerla, a diferencia de otras materias, estas prestaciones secundarias se deben de estipular, es decir, la junta deberá advertir que se tiene derecho a esas prestaciones aunque no se

¹⁵ Dávalos Morales José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. P. 133

¹⁶ Dávalos Morales José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. P. 133

pidan, realizando en el auto de radicación los complementos de las prestaciones que se deriven a la acción que se ejercite como lo manifiesta el Art.873 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo.

Artículo 873.- La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

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 o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

2.- Corrección a cargo del Actor: Esta es una consecuencia directa de una omisión que se tenga, cuando exista una irregularidad en el escrito inicial de demanda o cuando se ejerciten acciones contradictorias, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de prevenir a la parte actora de éstas cuestiones a efecto de que las subsane. Jurídicamente no existe ninguna consecuencia por no desahogar estas prevenciones, ya que si no, estaríamos coartando el derecho constitucional de acceso a la justicia de la parte actora. La Junta de Conciliación y Arbitraje en el auto de radicación debe plasmar estas cuestiones dándole un termino de tres días a la parte actora para subsanar las mismas, pero la parte actora puede no desahogarlo en este termino dada la inexistencia de apercibimiento, sin embargo de manera práctica pudiera desahogar estos requerimientos en la etapa de demanda y excepciones, pero tendría el efecto jurídico de una modificación en dicha etapa.

“La suplencia que hace la Junta de la deficiencia de la demanda del trabajador, en este caso, es señalando al actor los errores contenidos en el escrito inicial de demanda; no es suficiente decirle que existen errores, la junta debe señalarle en que consisten esos errores.

En el segundo supuesto, cuando se trata del ejercicio de acciones contradictorias, también se hará el señalamiento correspondiente al actor, que debe ser con las especificaciones relativas, y se le formulará la misma prevención que en el caso anterior.”¹⁷ El segundo párrafo del Art. 873 manifiesta este principio de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda.

3.- Subsana la Demanda en la Primera Audiencia: Este tipo de suplencia se refiere a que la parte actora subsane errores de la demanda que la Junta previno en el auto de radicación dentro de la primera audiencia, esto encaminado a que si bien se prevendrá con un termino de tres días para poder desahogar dicha prevención, no existe apercibimiento en caso de no cumplir con el desahogo del termino, por lo que, se puede subsana la demanda en la audiencia, sólo que el efecto seria distinto, ya que de conformidad con el Art. 878 en la Fracción II de la Ley Federal del Trabajo (se cita al final del párrafo) si se subsana en la etapa de demanda y excepciones sería como una modificación, por lo que la parte demandada podría solicitar que se suspenda a efecto de poder responder a las modificaciones a la demanda, teniendo la obligación la Junta de Conciliación y Arbitraje de señalar una fecha de audiencia dentro de los 10 días siguientes a efecto de que se pueda contestar la demanda en su totalidad con las aclaraciones y modificaciones realizadas.

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y,

¹⁷ Dávalos Morales José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. P. 135

si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana 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. El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;.....

4.- Advertencia de la Caducidad: Atiende a la pérdida de un derecho en un procedimiento, en este caso a la acción cuando se trate de no dar promoción para avanzar en el procedimiento, cabe resaltar que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 771 la obligación de las Juntas así como de los Auxiliares de ver que los juicios no se queden inactivos ya que pueden caer en responsabilidad.

Artículo 771.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones que establezcan las Leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

Esto atendiendo a la cuestión social propia de la materia, que busca una justicia pronta y expedita dadas las necesidades de los trabajadores. Por eso la obligación de la autoridad de mantener siempre en avance el proceso.

Pero también cabe mencionar que puede existir pérdida de un derecho por omisión por parte de la parte actora, es decir la aplicación de la caducidad pero para que se de esta, se debe de dar aviso a la parte actora para que pueda promover y suspender la caducidad; en esto consiste esta Suplencia de la Deficiencia de la Demanda.

La Caducidad puede verse en dos aspectos, el primero de conformidad con el Art. 772 de la Ley Federal del Trabajo mismo que se transcribe.

Artículo 772.- Cuando, para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de cuarenta y cinco días naturales, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Lo que nos establece que si para continuar el procedimiento se necesita promoción de parte y ésta no la realiza en un lapso de 45 días naturales, el Presidente de la Junta deberá ordenar darle aviso a la parte actora para que se pronuncie, ya que de no hacerlo aplicara la caducidad, lo que significa que se le tendrá por desistido de la acción intentada.

El segundo de conformidad con el Artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo que establece que se tendrá por desistida de la acción siempre que exista petición de parte y si al paso de 4 meses no se realice ninguna promoción para la continuación del procedimiento.

Artículo 773.- La Junta, a petición de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior. No se considerará que dicho término opera si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes a que se refiere este artículo, o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad dentro del procedimiento. Para los efectos del párrafo anterior, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Este supuesto trata de proteger al trabajador para no quedar en estado de indefensión y poder hacer un procedimiento rápido y expedito.

Todos estos principios que rigen al Proceso Laboral, dan sentido a la materia y hacen de esto una materia especializada que tiene características únicas y que atiende al sentido social. Las reformas procesales de 1980 dan inicio a esta reivindicación social de la materia y rompen con el principio de una igualdad procesal ya que por la naturaleza misma no existe una igualdad en ningún supuesto, mucho menos procesal dada las cargas probatorias simples, por lo que estos principios que se adicionan ayudan a igualar a las partes ante una desigualdad natural, dando una intervención amplia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la impartición de la justicia y el desarrollo de los juicios. Principios rectores que sin estos no se podría decir que el Derecho Procesal del Trabajo en un Derecho Especializado.

2.2 Procedimiento Ordinario.

El procedimiento ordinario vigente hasta el año 2019 es la vida propia del Derecho del Trabajo, reluce el sentido social de la materia laboral y protege al sector desfavorecido; los trabajadores. El mismo esta diseñado con cargas probatorias lógicas de cada una de las partes por tener los elementos para probar. Pero esto se logro hasta la reforma de 1980, donde se diseñó prácticamente todo el procedimiento como se conoce en el actualidad con elementos únicos del mismo, pero que no han mitigado la necesidad de justicia, ya que la sobrepoblación demográfica, la proliferación de relaciones laborales, la excesiva carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la falta de recursos de las mismas, hacen que el procedimiento tal y como se plantea en la ley no se lleve acabo, lo que genera un rezago en cuanto a la justicia laboral, partiendo que uno de los principios de la materia es que sea una justicia sumamente rápida es decir la resolución de los conflictos sea lo mas rápido posible, pero dado estos factores eso es prácticamente nulo.

El Legislador cuando regulo los distintos procedimientos laborales trató de enfatizar que el procedimiento ordinario seria la base de los distintos procedimientos, es decir una regla general como lo establece Néstor de Buen L.. “El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial”¹⁸ Se debe de ver que el Procedimiento Ordinario es una base, tiene reglas generales que se seguirán en los distintos procedimientos, como el Procedimiento Colectivos de Naturaleza Económica, el Procedimiento Especial por mencionar algunos, estas reglas atienden a la parte Procesal.

El Procedimiento Ordinario Laboral esta diseñado para que las partes puedan conciliar y llegar a algún arreglo, esta es la base principal del procedimiento, ya que

¹⁸ Buen L., Néstor de, Derecho procesal del trabajo, México, Porrúa, 2002, p. 567.

se entiende que en la relación Trabajador-Patrón se necesita uno de otro, es decir, no existirían trabajadores sin patronos que los contraten y viceversa, y lo que se busca es que arreglen por otro medio que no sea un conflicto que resulte con un Laudo, por ello la Conciliación es muy importante en el Procedimiento Ordinario.

2.2.1.- Regulación del Procedimiento.

El Procedimiento Ordinario Laboral cuenta con 3 etapas procesales 1.- Conciliación, 2.-Demanda y Excepciones y 3.- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Pero por el principio de concentración se juntan dos etapas procesales en una audiencia, la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones. El Procedimiento Ordinario Laboral se encuentra regulado en el Capítulo XVII que tiene por nombre “Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje”, el procedimiento iniciara con la presentación de la Demanda ante Oficialía de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje como lo establece el Art. 871 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La demanda debe de ser por escrito y deberá reunir los siguientes requisitos:

- 1.- El nombre de la autoridad ante la cual se esta demandando.
- 2.- El nombre del Actor y de los demandados así como sus domicilios para ser emplazados a juicio.
- 3.- La acción que se esta ejercitando, es decir, lo que se esta pidiendo.
- 4.-Los hechos que motivaron la demanda.

Todos estos requisitos son indispensables para que el juzgador pueda tener conocimiento pleno de lo que se esta pidiendo, que acción se esta ejercitando y a quien se le esta pidiendo. La suplencia de la Deficiencia de la Demanda que se encuentra en el Art. 873 de la Ley Federal del Trabajo, juega un papel trascendente

ya que se busca que se subsanen errores que puedan entorpecer una debida impartición de justicia social. La omisión por parte de la Junta en ese sentido es atacable en vía de amparo, ya que es una violación procesal de trascendencia que puede causar perjuicio cuando se dicte el Laudo correspondiente.

La primera actuación que la Junta realizara es justamente el Auto de Radicación, el acuerdo al que se refiere el Art. 873 de la Ley Federal del Trabajo en donde se tendrá por interpuesta la demanda y se señalaran todas las prevenciones que se realicen y se consideren pertinentes, también se señalará el día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones con los apercibimientos correspondientes que dará inicio al procedimiento de manera formal.

En el Procedimiento ordinario se encuentran distintas facetas, entre ellas se encuentran:

1. La audiencia de Conciliación.
2. La audiencia de Demanda y Excepciones.
3. La audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
4. El Desahogo de las Pruebas.
5. Los Alegatos
6. El Cierre de Instrucción.
7. El Dictamen.
8. La Discusión y votación del Dictamen.
9. Laudo.

Cada una de estas facetas se encuentra regulada con especificidad en la Ley Federal del Trabajo así como en los criterios que emite el poder judicial de la practica misma de este Derecho Social, criterios que son de suma importancia y que en la mayoría de los casos atacan cuestiones de fondo en la Litis Planteada en cada proceso.

Estas facetas del procedimiento se encuentran reguladas en los Art. Del 875 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, de manera especifica la Conciliación se encuentra en los en los Art. Del 875 al 877, la Audiencia de Demanda y Excepciones en los Art.

Del 878 al 879, la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en los Art. Del 880 al 882, el desahogo de las pruebas en los Art. 883 y 884, los Alegatos en los Art. Del 884 Fracción IV y 885, el cierre de instrucción en el Art. Del 885 primer párrafo, el Dictamen en los Art. Del 885 al 887, la discusión y votación del dictamen en los Art. Del 887 al 889 y el Laudo en los Art. Del 889 al 891. Cada una de estas regulaciones marca la pauta durante el proceso, así como los formalismos propios de la materia, haciendo de este un Derecho Especializado con tecnicismo y criterios únicos que ayudaran a tener una Justicia Social.

2.2.2.- Etapas del Procedimiento.

Las Etapas procesales del procedimiento ordinario son 3 la etapa de Conciliación, la etapa de Demanda y Excepciones y la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Estas etapas se definieron en la reforma de 1980, la característica de estas es que implicar el cierre de actuaciones específicas para cada una de las partes así como actuaciones que debe de realizar la Junta en estas.

Otros autores prefieren dividirlo en “fases”, es el caso de Sergio Tenopala Mendizabal que considera en su obra Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo que el procedimiento ordinario se integra o divide en tres fases, las dos primeras desarrolladas en audiencias y la tercera, en una fase mediante la actividad exclusiva de la Junta y sin intervención alguna de los litigantes o sus representantes. Estas son.

- 1.- Las audiencias de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
- 2.- La integrada por las Audiencias de Desahogo de Pruebas.
- 3.- La correspondiente a la elaboración del Dictamen y a la Discusión y Aprobación del Laudo.

Esta división atiende a un formalismo propio que tiene el texto de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 875 que nos habla de Etapas, y al no enunciar otras ajenas a esta es por lo que se decide llamarle fases pero también apegado a una cuestión

de léxico jurídico, esta división explica cada una de las actuaciones que se harán, desde el punto de vista de la autoridad, esta es muy acorde con cada actuación. Desde un punto de vista estrictamente jurídico, el Procedimiento Ordinario se divide en 3 Etapa:

1.- La Conciliación:

La Etapa de Conciliación es de las más importantes, ya que esta etapa trata de evitar un conflicto jurídico con la emisión de un Laudo. Recordemos que los conflictos Laborales no son como tal conflictos entre las partes, mas bien son cuestiones sociales que interfieren en una relación laboral, ya que en el circulo de una relación laboral ambas partes necesitan una de la otra, es decir, el patrón siempre necesitará de la clase trabajadora y la clase trabajadora siempre necesitará de el patrón. Tomando en cuenta lo anterior, lo que se busca es que ambas partes terminen un conflicto de forma voluntaria ya que se entiende que ambas partes en algún punto se necesitarán.

La conciliación es la forma en que dos partes en un conflicto traten de llegar a algún arreglo, mediante un tercero que propone soluciones al conflicto mismas que pueden ser aceptadas por las partes. En el procedimiento laboral este tercero será un funcionario que se denomina Conciliador mismo está preparado para tratar de conciliar entre las partes y llegar a algún arreglo.

Si bien se trata de una etapa procesal, esta etapa concluye inmediatamente por la expresión de alguna de las partes o de ambas partes de no querer conciliar o no querer terminar el juicio, pero esta Etapa se puede decir que no termina ya que ambas partes pueden conciliar en cualquier etapa del procedimiento hasta antes que se dicte el Laudo, lo que hace a esta etapa una que trasciende al formalismo propio de la ley, justamente porque trata que las partes concilien y no termine con un laudo el Conflicto.

Esta etapa termina formalmente ya sea con un convenio entre ambas partes, y que surge como fruto de una conciliación y que da por terminado el proceso o con una negativa de conciliar, con lo que la Junta continuará con la secuela procesal

correspondiente en atención a que en cualquier parte del conflicto se puede conciliar hasta antes que se emita el Laudo.

Las Reglas de esta etapa se encuentran estipuladas en el Art. 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. (Se deroga).

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

2.- Demanda y Excepciones.

Esta etapa Procesal es donde Jurídicamente inicia el procedimiento, es decir donde se empiezan a realizar actuaciones por parte de las partes; La forma en que se lleva esta etapa procesal atiende a una lógica jurídica de tener una defensa adecuada. Iniciará teniendo el uso de la voz la parte actora la cual podrá ratificar su demanda, es decir que todo lo que mencionó en la demanda se vuelve su verdad jurídica, también la parte actora en este uso de la voz podrá aclarar su demanda, es decir, podrá modificar partes que considere de su escrito inicial de demanda, ya sean hechos, prestaciones o lo que considere necesario, así como podrá desahogar prevenciones que se realizaron en el auto de radicación en atención a la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda, si modifica o adiciona alguna parte a petición de los demandados la junta suspenderá la audiencia y señalará una audiencia para la continuación dentro de los 10 días siguientes, esto para que la parte demandada pueda realizar una defensa a estas aclaraciones y no quede en estado de indefensión. Otra de las cosas que la parte Actora puede realizar en su uso de la voz en enderezar la demanda, que significa llamar a otro demandado a juicio por lo que la junta de manera oficiosa y para tener una igualdad procesal entre las partes, suspenderá la audiencia y ordenará que se emplace a ese nuevo demandado para que realice la defensa que considere necesaria.

El segundo uso de la voz será de la parte demandada y este es para contestar la demanda, si la parte demandada opone la excepción de incompetencia esto no lo exime de contestar la demanda, este momento es el momento procesal para dar contestación con independencia de las excepciones que oponga la parte demandada. La Parte actora tendrá el uso de la voz de nueva cuenta para poder hacer la réplica, es decir ya contestada la demanda ya se conoce la Litis y podrá replicar respecto de la contestación de la parte demandada es decir, porque considera que tiene la razón en el conflicto jurídico allegándose de los argumentos que considere necesarios. La parte demandada tendrá otro uso de la voz para hacer su contrarréplica que consiste en decirle a la autoridad porque las acciones interpuestas en su contra no son correctas y son infundadas, aunque en la práctica no son muy útiles ya que las partes sólo se limitan a mencionar que la verdad es la que ellos tienen en su escrito inicial de demanda y/o en su escrito de contestación a la demanda, lo que hace inútil estos usos de la voz y muy poco aprovechados para

que el juzgador pueda delimitar la Litis planteada. Todas estas reglas en cuanto a la celebración de esta etapa se encuentran en el Art. 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana 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. El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple

del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si 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 para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

Al cierre de cada etapa procesal la Junta acordará lo conducente. En la Etapa de Demanda y Excepciones la junta primeramente reconocerá la personalidad de los comparecientes siempre que se cumplan los formalismos de los Art. 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 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. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras

personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

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 autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Una vez que reconoce la personalidad lo siguiente que hará es acordar respecto de la audiencia, si se dio contestación o no, así como ordenar agregar a los autos los documentos que se exhibieron y justo al cierre de esta etapa es en donde se planteará la Litis. La junta deberá de señalar una audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en los diez días siguientes.

Las etapas procesales en el Procedimiento Ordinario Laboral no se detienen, esto quiere decir que si las partes no comparecen el procedimiento avanzará, la junta señala apercibimientos a las partes en caso de no comparecer en las etapas procesales, (los apercibimientos son consecuencias de actos que se hacen o que se dejan de hacer) para que cada parte sepa de las consecuencias en caso de no comparecer a alguna etapa procesal.

En el caso de la Etapa de Demanda y Excepciones, si la parte actora no acude se tendrá por ratificada su demanda de manera oficiosa, y si la demandada no comparece se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo con la salvedad de que en la etapa de pruebas pueda ofrecer pruebas que desvirtúen lo que se aceptó por su incomparecencia, tal como se establece en el Art. 879 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

3.- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Esta etapa procesal se caracteriza por admitir las pruebas del Procedimiento, es donde las cargas probatorias relucen y se ofrecen para acreditar cuestiones de Litis. El desarrollo de esta etapa procesal se da de conformidad con el Art. 880 de la Ley Federal del Trabajo. En primera instancia la parte actora ofrecerá pruebas que considera tienen relación con la Litis, posteriormente la parte demandada tendrá un uso de la voz para poder ofrecer las pruebas que considere necesarias y objetará las pruebas ofrecidas por la parte actora, después la parte actora tendrá el uso de la voz para objetar las pruebas de la parte demandada. Ambas partes podrán ofrecer pruebas respecto de las ofrecidas por la parte contraria así como ofrecer pruebas para acreditar sus objeciones. Cada prueba que se ofrezca debe de estar relacionada con la Litis, no ser ociosa y cumplir los requisitos para el ofrecimiento de dichas probanzas. La junta acordará lo visto en la audiencia y se pronunciará respecto de las pruebas que se ofrecieron, fundando y motivando porque admite o porque desecha probanzas, señalando fechas para desahogo de las pruebas dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de audiencia o en su defecto tratándose de pruebas de difícil análisis, la junta se podrá reservar y resolver en los cinco días siguientes.

Artículo 880. La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

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

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

En esta Etapa procesal es donde se prueba la Litis planteada por cada un de las partes, tomando en consideración las distintas cargas probatorias que se plantean en el Proceso.

2.2.3.- La Litis.

La Litis son los puntos controvertidos que plantean ambas partes, en el procedimiento ordinario. La Litis se plantea en el cierre de la etapa de Demanda y Excepciones. Que es cuando la parte actora ratifica su demanda y la parte demandada contesta la demanda y se sabe la verdad jurídica a probar. Diversos criterios del poder judicial mencionan que tanto la replica como la contra replica pueden formar parte de la Litis y esto en atención a que si bien es cierto, la Litis se plantea al cierre de la etapa de Demanda y Excepciones, entonces la réplica y contrarréplica al estar en la misma etapa se encuentran en tiempo para formar Litis. Pero, ¿qué pasa si no se plantea Litis?, es decir la parte demandada no acude o no contesta la demanda, en este punto se tienen por admitidos los hechos y no hay Litis, pero eso no exime al trabajador de probar ciertas condiciones de trabajo, ya que aunque se admitan los hechos por una cuestión procesal, no quitan las

diversas cargas probatorias que se tienen, como las prestaciones extralegales que le corresponde a la parte actora acreditar.

Consideraciones que pueden verse en los siguientes criterios:

LITIS, MOMENTO EN QUE QUEDA FIJADA LA, EN MATERIA LABORAL. No es sino hasta la audiencia de demanda y excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que queda fijada la Litis, significando la actuación procesal anterior el mero acto conciliatorio contenido en nuestra legislación laboral.

Amparo directo 3270/56. Francisco Hernández Rizzo. 16 de enero de 1964. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal. Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen XLIII, página 33. Amparo directo 1747/60. Maquinaria Búfalo, S. A. 19 de enero de 1961. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal. Volumen XXVIII, página 125. Amparo directo 7014/58. Roberto García Díaz. 19 de octubre de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal. Volumen XXVII, página 28. Amparo directo 1243/59. Zeus, S. A. 28 de septiembre de 1959. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal. Volumen V, página 66. Amparo directo 5678/56. Armando de Dios Hernández. 25 de noviembre de 1957. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. En los Volúmenes XLIII, página 33 y XXVII, página 28, la tesis aparece bajo el rubro "LITIS, FIJACION DE LA.". En el Volumen XXVIII, página 125, la tesis aparece bajo el rubro "LITE, FIJACION DE LA.". En el Volumen V, página 66, la tesis aparece bajo el rubro "LITIS PLANTEAMIENTO DE LA.".

LITIS. FORMACION DE LA, EN JUICIO LABORAL.

La Litis en el juicio laboral, se forma con el escrito de demanda, y con la contestación que a la misma se le da, así como con la réplica y contrarréplica que establece el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, que además se debe de asentar en el acta respectiva, corroborando lo anterior, lo dispuesto por el artículo 842, de la Ley en comento, que establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, de lo que se concluye que, aparte de los

hechos cuestionados en la demanda y contestación, existe el deber de los juzgadores de analizar esas pretensiones, dentro de las cuales se encuentra la réplica y contrarréplica, que tienen por objeto contestar los hechos aducidos por la contraria, confesándolos o negándolos, o bien expresando lo que ignoren por no ser hechos propios, con tal de que a ello dé mérito un hecho o dicho en la respuesta de su colitigante y no se cambie el objeto principal del juicio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 18/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ismael Castellanos Rodríguez. Secretario: Marco Antonio Arredondo Elías.

REPLICA, FORMAN PARTE DE LA LITIS LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LA.

Aun cuando es la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo la que prevé la posibilidad de que el actor en el juicio laboral modifique su demanda, igual derecho se contiene si se hace uso de la réplica prevista por la diversa fracción VI de ese dispositivo legal, e indudablemente que lo expuesto en esta forma también parte de la litis, ya que ésta se integra con todo lo alegado por las partes en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial del procedimiento laboral; máxime cuando la réplica se endereza a impugnar hechos derivados de la contestación de la demanda y desconocidos para el trabajador demandante. De no estimarse así, ningún efecto práctico tendría hacer uso de un derecho legal que no tuviera trascendencia jurídica alguna.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 277/89. Petróleos Mexicanos. 12 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

2.3.- Las Pruebas.

Las pruebas en el procedimiento laboral son prácticamente cualquier medio que se allegue a la junta para que esta a su vez llegue a una verdad. Las características especiales que tiene el Derecho del Trabajo hace que el apartado procesal tenga una fisionomía distinta a las otras materias con distintos principios que no existen o no son aplicables en dichas materias. Pero entre mas a fondo las distintas pruebas en materia laboral se debe de entender que es prueba, podría ser “hacer conocidos para el juez los hechos controvertidos y dudosos, y darle certeza a su modo preciso de ser”¹⁹ por otro lado también podría ser “un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio”²⁰, sea cual sea el significado de la prueba, esta tiene un objeto único que es probar hechos controvertidos, aducidos por las partes y controvertidos por ellas, así lo establece el Art. 777 de la ley Federal del Trabajo.

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

Este objeto hace el significado de la prueba, que es lo que se busca en el Procedimiento ordinario, probar con varios elementos los hechos controvertidos para allegarse de una verdad y el juzgador pueda emitir un laudo a verdad sabida. Las pruebas que se pueden ofrecer en el procedimiento, son prácticamente todas las que hagan convicción al juzgador de lo que se esta probando, pero la Ley Federal del Trabajo enuncia algunas pruebas nominadas las cuales se podrían ofrecer en el procedimiento pero abriendo la puerta a que puedan ofrecerse otras que no se mencionen de manera expresa en la Ley y que sin embargo ayudarían a llegar a esa verdad que se busca, es decir probar hechos de Litis. La Ley Federal del Trabajo en su Art. 776 nos menciona las pruebas que se pueden ofrecer en el procedimiento.

¹⁹ Rodríguez Campos Ismael, Tratado de las Pruebas Laborales, Trillas, México 2012, 38p.

²⁰ Rodríguez Campos Ismael, Tratado de las Pruebas Laborales, Trillas, México 2012, 39p.

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; y

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Cada una de estas pruebas tienden a referirse a distintos medios para probar hechos controvertidos que se pueden dar en un Proceso y que van relacionadas con condiciones de trabajo, es el caso de la prueba de Inspección, una prueba única en la materia que se basa en documentos que por su naturaleza no siempre se encuentran en poder de su oferente, solicitando a la contraparte que los exhiba ya que esta obligado a guardarlos y exhibirlos en juicio. Prueba única y peculiar en el Derecho Procesal Laboral.

La tecnología avanza a una velocidad muy alta lo que obliga al Derecho Laboral a poderse adaptar a una realidad tecnológica y mas referente a los medios probatorios que cada vez son mas complejos y que la Ley Federal del Trabajo trata de regularlos en el apartado VIII del Art. 776, pero no es suficiente porque llegan a ser medios tan complejos que es difícil como Juzgador darle algún valor probatorio.

Las pruebas en el procedimiento ordinario tienen una forma especial para su ofrecimiento, cada una de estas tiene ciertos requisitos que si no se llevan acabo se podría desechar la prueba, por eso es importante conocer los requisitos para el ofrecimiento de cada prueba y realizarlo en la etapa correspondiente para que sea

admitida y posteriormente desahogada y así generar convicción en el juzgador para acreditar el hecho que se quiere probar con dicha probanza.

2.3.1.- La prueba confesional.

La prueba confesional tiene valor probatorio pleno en materia Laboral, pues admitir un hecho que se entiende que es propio no genera duda en el juzgador. Para muchos autores la prueba confesional es la “reina de las pruebas” por su valor pleno que no acepta prueba en contrario. El termino confesional se refiere a una confesión, un reconocimiento verbal de un hecho ya sea propio o no. “La prueba confesional es el medio con el que cuentan las partes dentro del juicio para llamarse entre si, o a un tercero para que declare sobre los hechos afirmados o controvertidos, o los que le sean personales o propios y que formen parte de la Litis”²¹

La regulación de la prueba confesional se encuentra en el Art. 786 que nos menciona que ambas partes podrán solicitar se cite a su contraparte para formularle posiciones y absuelva las mismas, tratándose de personas morales lo podrá hacer algún representante legal que cuente con facultades expresas para ello. “El actor trabajador puede ofrecer las confesionales siguientes: la del patrón, persona física o moral, para hechos personales (artículo 786); la del representante del patrón, con funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, para hechos propios, y la de los miembros de la directiva de los sindicatos también para hechos propios”²² al referirnos a hechos propios nos referimos a hechos que son imputados directamente a esa persona, es decir esa persona los realizo de manera directa, por ejemplo el hecho del despido lo pudo realizar un gerente y para probarlo se ofrece la confesional para hechos propios. Al referirnos a directores, administradores se refiere a las funciones propias que realiza y estos por sus funciones se entiende que tienen conocimiento de hechos que acontecieron, así lo marca el siguiente criterio.

²¹ Zenil Raúl. La Prueba Confesional. En el Temario de Derecho Procesal del Trabajo, P.103

²² Dávalos Morales José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. P. 189

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE DIRECTORES, ADMINISTRADORES O GERENTES DE LA EMPRESA DEMANDADA. AL OFRECERLA EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 787 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL TRABAJADOR NO ESTÁ OBLIGADO A DAR SUS NOMBRES.

La Ley Federal del Trabajo, al establecer las reglas procesales referentes al ofrecimiento, desahogo y características del prueba confesional, prevé en su artículo 787 que el trabajador podrá 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 demandada cuando los hechos que originaron el conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda, o bien, que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. Ahora bien, aun cuando tales normas no señalan si el trabajador, al ofrecer la prueba en esos términos, debe indicar el nombre del absolvente, es inexacto que si omite ese dato la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda, conforme a derecho, no admitir la prueba, ya que según establece el artículo 17 del ley indicada, ante la falta de disposición expresa se considerarán, entre otros supuestos, las normas que regulen casos semejantes, por lo que resulta aplicable analógicamente el artículo 712 del propia Ley, el cual prevé que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón, bastará que en su demanda precise el domicilio del empresa donde prestó o presta sus servicios y la actividad a la que se dedica aquél; de ahí que la prueba confesional deberá admitirse aunque no se señale el nombre del absolvente, si se proporcionan los datos en donde presta sus servicios y los demás relativos a su correcta identificación, ya que en el proceso laboral las partes, y más aún el trabajador, no siempre tienen conocimiento de los datos personales de aquellos con los cuales se relacionan con motivo del prestación de sus servicios.

Contradicción de tesis 88/2005-55. Entre las sustentadas .por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Actualmente Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 2 de septiembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rafael Cano Martínez.

Ahora bien “el patrón demandado puede ofrecer las confesionales siguientes: la del actor trabajador, para hechos personales (Art. 786), y la de los miembros de la directiva de los Sindicatos, para hechos propios (artículo 787)”²³. Las personas que sean citadas para absolver posiciones se deben de citar de manera personal como lo establece el Art. 742 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

.....

VI. El auto que cite a absolver posiciones.

....

Las personas citadas para absolver deberán de hacerlo de manera personal y no por conducto de apoderado legal, en caso de estar citado y no comparecer el día y hora señalado se le tendrá por confeso de las posiciones que se le formulen y que previamente sean calificadas de legales por la Junta.

La forma de desahogar la prueba confesional es mediante las posiciones que formule el articulante, las posiciones para ser calificadas de legales, es decir para que la autoridad las apruebe como correctas deben de estar formuladas de tal modo que el absolvente solo conteste si o no, deben de estar formuladas de manera positiva, es decir mediante una afirmación, no deben de ser insidiosas, es decir que traten de engañar la inteligencia del absolvente o que lo encaminen hacia una respuesta, tampoco deben de ser inútiles, es decir que no tengan relación con la Litis. Las posiciones pueden ser formuladas de manera oral o por escrito, dándole la libertad al articulante de realizarlo como lo considere pertinente.

Si la parte que ofreció la prueba no acude el día y hora para el desahogo de la misma se le declarará desierta la prueba, ya que no aporta los elementos necesarios para su desahogo que son las posiciones.

El Art. 790 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VI menciona que la junta podrá solicitar explique al absolvente sus respuestas si lo considera necesario, es

²³ Dávalos Morales José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. P. 190

decir, podrá intervenir en el desahogo de esta probanza y cuestionar al absolvente respecto de su respuesta sin que esto implique sustituir a las partes en la formulación de las posiciones.

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

....

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

....

La formulación de las posiciones implica una confesión expresa y espontánea, ya que si el requisito es formularlas de manera positiva, se deben de formular conforme a nuestra verdad jurídica, ya que de no hacerlo estaríamos admitiendo un hecho que contravenimos, así lo establece el Art. 792 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Si alguna persona física es citada para absolver posiciones y no puede asistir por encontrarse enfermo o por cualquier otro motivo que a juicio de la junta lo justifique, este podrá justificar su inasistencia con un certificado médico o con un documento fehaciente que se exhiba, siempre y cuando el hecho que generó la incomparecencia ocurra antes de la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, este podrá justificarlo antes, durante o después de la audiencia de conformidad con el siguiente criterio.

Época: Décima Época

Registro: 2000436

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 1

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 11/2012 (10a.)

Página: 609

PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE UNA PERSONA DEMUESTRE EL HECHO QUE LA IMPOSIBILITA MATERIALMENTE A CONCURRIR AL LOCAL DE LA JUNTA A ABSOLVER POSICIONES O A CONTESTAR EL INTERROGATORIO. De la interpretación del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el momento procesal oportuno para que una persona demuestre el hecho que la imposibilita materialmente a concurrir al local de la Junta a absolver posiciones o a contestar el interrogatorio, ya sea por enfermedad o por otro motivo justificado, puede ser antes, durante o después de la audiencia, siempre y cuando, a juicio de la Junta, el impedimento haya sobrevenido antes de su celebración. Esto es, la expresión "previa comprobación del hecho", a que se refiere el citado artículo 785, no significa que el impedimento para asistir a la diligencia necesariamente deba acreditarse antes de su celebración, ya que no fue esa la voluntad del legislador, sino lo que instituyó fue la facultad de la Junta de señalar nueva fecha para el desahogo de aquella audiencia, debiendo comprobarse el hecho generador de la inasistencia de manera previa; esto es, el precepto citado no señala que el impedimento u obstáculo para acudir al desahogo deba comprobarse, indefectiblemente, antes de la celebración de la audiencia, sino que sólo condiciona el señalamiento de nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente, a la comprobación previa del impedimento respectivo, pero no a que éste se acredite necesariamente antes de la diligencia, toda vez que tal evento puede demostrarse antes, durante o con posterioridad a su celebración, dependiendo de la naturaleza del suceso o hecho generador del impedimento, lo que deja a juicio de la Junta determinar si efectivamente tal suceso sobrevino momentos antes de la celebración de la audiencia e imposibilitó físicamente a la

persona para presentarse a dicha diligencia. Por tanto, la Junta debe permitir al absolvente, testigo o al oferente que justifique su inasistencia dentro del término de 3 días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia, según se desprende del artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de no dejarlo en estado de indefensión, y si a su juicio se acredita el hecho generador de la inasistencia debe señalar nueva fecha para desahogar la prueba correspondiente, quedando sin efecto la audiencia celebrada por ministerio de ley.

Contradicción de tesis 365/2011. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Cuarto Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito y el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 9 de noviembre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Aurelio Damián Magaña. Tesis de jurisprudencia 11/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del uno de febrero de dos mil doce.

2.3.2.- La prueba Testimonial.

La prueba testimonial es una prueba bastante impórtate para el Procedimiento Ordinario ya que nos ayudará a esclarecer la verdad sobre hechos controvertidos por medio de un tercero extraño en el Juicio, entonces entendemos que la prueba Testimonial será aquella que se basa en las declaraciones o testimonio de una persona llamada Testigo, éste sería aquella persona física que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte del Juicio, debe de aclararse que una característica de un Testigo es que debe de ser una persona física, no pudiendo ser testigo una persona moral o una Jurídico – Colectiva, ya que el testigo médiante los sentidos constará los hechos que presenció y/o son de su conocimiento y que son controvertidos, siendo esta una condición única de las personas físicas. Tomando en consideración lo que se establece en el Art. 783 de la Ley Federal del Trabajo, “Toda persona ajena al juicio que tenga conocimiento de los hechos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, esta obligada a aportarlos

cuando se requiera por la Junta de Conciliación y Arbitraje”²⁴ por lo que el testigo esta obligado a declarar lo que presencié o lo que le consta.

La prueba testimonial esta limitada respecto al número de testigos que se puede ofrecer por cada hecho, el Art. 813 fracción I dispone que sólo se podrá ofrecer un máximo de tres testigos por hecho controvertido que se pretenda probar, marcando una limitante respecto de esta probanza, esto en atención a que lo que busca el juzgador es tener un testimonio que trate de llegar a la verdad y no tener a un grupo de personas que testifiquen exactamente lo mismo. Se puede dar el caso que a un solo Testigo le consten los hechos controvertidos, siendo este un “testigo único” y en algunos casos “Singular”, pero para que su testimonio sea tomado en consideración, el mismo no debe dejar dudas en el juzgador y no se debe desprender de las actuaciones ninguna prueba que desvirtué su testimonio. Ya que tradicionalmente a este tipo de testigos no se le da valor probatorio a su testimonio. Así lo establece el Art. 820 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 820.- Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Existen elementos indispensables para su ofrecimiento y admisión, se debe de proporcionar el nombre de los testigos, también en el caso que exista impedimento para que acudan el día y hora que la Junta señale la fecha de desahogo de esa probanza, se deberá de mencionar y solicitar a la junta sean citados por conducto de esta en el domicilio que deben de proporcionar pero en caso de que el domicilio no sea el correcto quedará a cargo del oferente su presentación. En la práctica existe una costumbre que cada vez va más en desuso, que consiste en contratar a testigos

²⁴ Dávalos Morales José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. P. 197

profesionales los cuales estudian los hechos controvertidos para hacer un testimonio que genere convicción, esto evidentemente merma el acceso a la justicia de alguna de las partes ya que engañan a la autoridad viciando su conocimiento con mentiras. Afortunadamente es una práctica que va de más a menos y que en la actualidad es poco vista, ya que los propios litigantes buscan prefabricar a sus testigos a efecto que testifiquen sobre hechos que no les consta. También existe un problema de carácter práctico para los testigos, ya que muchas veces los testigos que les constan los hechos controvertidos son trabajadores del patrón demandado, lo que genera problema, ya que son intimidados o incluso aleccionados por parte de los patrones para testificar a su favor o simplemente no acudir al desahogo de la prueba testimonial, amenazados de perder su empleo si se niegan; es por ello que en la práctica ésta probanza dejó de tener la eficacia que un día tuvo para llegar a la verdad, pero que sigue teniendo una gran relevancia en los Procedimientos.

Si el testigo que se ofrece no radica en el lugar de residencia de la junta, el oferente de la prueba debe de acompañar su ofrecimiento con el cuestionario de dicho testigo, corriendo traslado a las demás partes para que estos en un término de tres días puedan presentar en sobre cerrado sus repreguntas a dichos testigos, ya que de no hacerlo se desechará dicha probanza por no aportar los elementos indispensables para su desahogo. Sólo en este caso se debe de exhibir el cuestionario, la parte oferente no está obligada a exhibirlo en cualquier otro supuesto. La junta calificará las preguntas y repreguntas y las enviará mediante sobre cerrado a la junta exhortada para que desahogue la prueba testimonial, los exhortos y despachos se deben de proveer dentro de las setenta y dos horas siguientes a la recepción y deberán de diligenciarse dentro de los cinco días siguientes como lo establece el Art. 758 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 758.- Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 753, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

Esto en atención a la premura propia del proceso. Cuando el testigo sea un Servidor Público de mando superior este podrá rendir su testimonio mediante oficio.

Requisitos que son indispensables para su ofrecimiento y admisión como lo establece el Art. 813 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta Ley;

II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

El testigo que sea citado por la Junta y no acuda el día y hora que la Junta señale para rendir su testimonio podrá ser citado por la fuerza pública como lo establece el Art. 814 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 814. La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.

Pero si su presentación quedó a cargo de su oferente y no lo presenta la junta declarara como desierta la prueba por no proporcionar los medios para su desahogo.

El testigo debe de presentarse el día que lo Junta señale e identificarse; cada testigo será cuestionado de manera individual, se le apercibirá de conducirse con verdad y se hará de su conocimiento las penas por rendir un testimonio falso ante una autoridad, se le tomarán sus generales y el oferente procederá a hacer el interrogatorio pregunta por pregunta de manera directa y verbal, la junta deberá de admitir aquéllas probanzas que tengan relación con el hecho que se quiere probar, así como no se le haya hecho dicha pregunta con anterioridad o que la pregunta lleve implícita una contestación. En la prueba testimonial se harán preguntas a diferencia de la prueba confesional que son posiciones. Después de interrogarlo el oferente las demás partes podrán “repreguntar” a los testigos siguiendo la misma formula para realizar las preguntas, estas tienden a desvirtuar las declaraciones de los testigos. El testigo deberá de dar la razón de su dicho, es decir, por qué le consta lo que está declarando para que su testimonio tenga valor, la Junta si lo desea y lo considera pertinente podrá examinar directamente al testigo. Estas reglas en cuanto a su desahogo las marca el Art. 815 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes: I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio; II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 884 de esta Ley; III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y, una vez ratificada, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción;

X. Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán; y

XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

La prueba testimonial debe de reunir características de certidumbre y veracidad para que pueda acreditar los hechos de su contenido. Cuando un testigo anticipa su respuesta a preguntas que no han sido formuladas se entiende que es un testigo aleccionado y su testimonio no tiene valor probatorio, un testigo aleccionado es

aquel que su oferente lo prepara para testificar a modo que el desee, tratando de beneficiar siempre a su oferente por lo que su testimonio no tendrá valor.

Existe otro tipo de testigo que es el “Testigo Oficioso” que es aquel que tiene conocimiento de un hecho controvertido y por si mismo sin ser ofrecido por alguna de las partes acude a rendir su testimonio, aunque existen criterios del poder judicial que descalifican a este tipo de testigos, es decir no se le da ningún valor a su testimonio, en la realidad es prácticamente nulo que exista un testigo con esas condiciones porque resultaría ilógico que no tuviera conocimiento del juicio o ningún tipo de interés y compareciera a rendir su declaración el día y hora preciso. La prueba testimonial es una prueba indivisible, lo que significa que todos los testigos deben de rendir su testimonio el mismo día para no viciar de verdad a dicha probanza ya que si no se prestaría para poder aleccionarse de una manera evidente. Una vez concluido el desahogo de la probanza se puede proceder a tachar a los testigos como lo establece el Art. 818 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 818.- Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley

Eduardo Pallares en su Diccionario de derecho Procesal Civil describe las tachas como: “las condiciones personales de los testigos o de los peritos y las circunstancias de sus declaraciones o de las diligencias respectivas, que restan valor probatorio a la prueba testimonial. Se puede tachar a los testigos por ser parientes, amigos íntimos, enemigos, socios, empleados, compadres, etc., de las partes. En estos casos, las tachas consisten en determinadas condiciones que concurren en las personas de los testigos y los peritos; pero también se puede hacer valer el hecho de que las declaraciones sean confusas, contradictorias, vagas, reticentes, incompletas, etc.”

Tachas es mencionarle al juzgador que el testimonio realizado por el testigo no es verídico por distintas anomalías, confusiones y/o errores en su testimonio, esto se hace valer inmediatamente de terminar el desahogo de la prueba testimonial y así

mismo se deben de ofrecer las pruebas respecto de las tachas. Como se desprende el Art. 818 de la Ley Federal del Trabajo y no realizarlo mediante vía incidental como se acostumbra en la practica ya que lo que busca el juzgador es impartir justicia de una forma rápida y la vía incidental merma en cuanto al tiempo en emitir un laudo.

La valoración de esta prueba debe de ser sin ningún tipo de formalismo, pero debe de tomarse en consideración la certidumbre que se tenga de los testimonios, la uniformidad de los testigos, la imparcialidad de los mismos y la congruencia que se tenga de los hechos que se pretenden probar.

2.4.- Valor Probatorio de las Pruebas.

En el Procedimiento Laboral no existe un formalismo para darle valor a las pruebas durante el mismo, lo que se tiene es una autonomía para poder apreciar y valorar la pruebas a conciencia conforme lo considere la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto se plasmó desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 que establecía en el Art. 535. Lo que equivale a darle la facultad a la Junta de libre apreciación de las pruebas, esto continua hasta nuestros días, ya que la labor de los tribunales laborales es buscar una verdad sabida cuidando la buena fe.

En el sistema de valorización de las pruebas es donde se debe de encontrar las mas sencillas peculiaridades que hagan al juzgador tener un panorama claro. “Tradicionalmente se expone que los sistemas de apreciación del valor de las pruebas, sean fundamentalmente dos; el de apreciación legal o tasada, y el de libre apreciación. Sin embargo, un análisis mas detenido de los mismos, pretende encontrar no sólo dos sistemas, sino cuatro: el ordálico, el legal, el libre y el razonado o de la sana critica”²⁵ Estos sistemas se pueden agrupar en dos grandes ramas, el sistema de valoración apriorista que agruparía al ordalico y al legal, y el sistema de valoración a posteriori que agruparía al sistema de libre convicción y al de la sana critica, estas agrupaciones muchas veces no son aceptadas por que

²⁵ Gómez Lara Cipriano, Prueba en el Derecho Laboral Mexicano, Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

consideran que los a posteriori son los mismos; sin embargo autores como Alcalá y Zamora consideran que el sistema de la sana crítica es un intermedio entre la libre apreciación y el sistema legal o tasado. Se podría decir que el procedimiento laboral se rige por el sistema de valoración de la libre apreciación, pero ésta no debe de ser arbitraria si no razonada y motivada, y más tomando en consideración que se trata de un tribunal de conciencia pero eso no garantiza que todos sus integrantes la poseen y de ahí las discrepancias en la valoración de las pruebas.

En la actualidad no se puede hablar de un tribunal de conciencia de forma estricta ya que si hablamos de una valoración de las pruebas a conciencia, el laudo o sentencia no debe de dudarse ni ponerse a crítica o a juicio, es decir, la verdad sería tan evidente que todos estarían de acuerdo. Esta libertad se limita con la jurisprudencia, por que ésta nos marca lineamientos específicos de carga probatorias y de valores para acreditar ciertas cuestiones, por lo que al delimitar esta libertad se pudiera entender que nos encontramos en el sistema de valoración de la pruebas de la “sana crítica”, ya que las Juntas están obligadas a fundar y motivar sus actos por lo que no se puede entender que valoren las pruebas a conciencia ya que estaría en contra de su obligación. Ningún sistema de valoración de pruebas puede ser el mismo para cada elemento probatorio o prueba, es decir, el juzgador debe de evolucionar en esa libertad que le da el legislador conforme a derecho y los criterios del poder judicial, darle valor a las probanzas y crear convicción entre las partes de su dicho.

Por lo que se puede entender que las Juntas tienen la libertad de valorar las pruebas con los criterios que tomen, pero siempre apegadas a lo que establece la Ley de la materia y sobre todo los criterios del Poder Judicial, y así darle un debido valor a cada probanza para poder tener por acreditados o no los elementos de la Litis.

Capítulo III El Interrogatorio Libre en materia de trabajo.

3.1.- Marco Legal.

El marco legal del interrogatorio libre se limita a lo manifestado en el Art. 781 de la Ley Federal del Trabajo.

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.

De este artículo se desprende que las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, lo que se entendería que se cumplió con la prueba confesional pero con la salvedad que la prueba confesional no es interrogar libremente, porque las posiciones al formularse tienen un formalismo especial, a diferencia de la prueba testimonial en donde se interroga libremente a los testigos, por lo que esto sirvió de argumento para que muchas Juntas de Conciliación y Arbitraje se negaran a admitirlo y desahogarlo, otros argumentos fueron que no se trata de una probanza, que no es ofrecida como una prueba, que carece de algún tipo de sanción, etc. Consideraciones que en su momento tenían razón por la falta de regulación y por la falta de claridad por parte del legislador ya que no especificaba con exactitud si era una probanza ya que no se encontraba en el Art. 776 donde se enumeran las pruebas nominadas, o si se trataba de una incorporación o precisión de manera general en la ley.

Muchos fueron los argumentos para no ser admitida, pero el Poder Judicial en su afán de hacer cumplir la ley empezó a establecer interpretaciones respecto del Art. 776 regulando el interrogatorio libre, tanto en su ofrecimiento como en su desahogo, estableciendo bajo qué reglas se debe de seguir, como se debe de admitir, cuándo se debe de ofrecer, etc.

Su regulación es prácticamente nula en la ley salvo donde se manifiesta expresamente su existencia, que es en el Art. 781, pero las regulaciones por parte del poder judicial al hacer un acto materialmente legislativo, formalmente judicial, hacen que ésta se vuelva una probanza de suma importancia que retoma lo mejor tanto de la prueba confesional y de la prueba testimonial, para ser una prueba única, bastante importante en el Proceso Laboral en busca de la verdad.

Toda la regulación que se tiene del interrogatorio libre se encuentra en los criterios del Poder Judicial, de ahí el problema tan grande que se tiene en la práctica ya que son pocos los funcionarios, auxiliares, secretarios de acuerdo e incluso presidentes de Juntas que conocen dicha regulación por lo que es desechada como prueba, lo que genera un perjuicio irreparable para la parte oferente.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la libertad de tomar el criterio que consideren adecuado para cada circunstancia, siempre apegado a la ley, ésta libertad se la da el legislador, ya que se habla de un tribunal de conciencia que no dicta sus resoluciones en estricto derecho, sino a una verdad sabida y a una buena fe guardada. El interrogatorio libre también se apega a estos criterios dada su poca regulación, lo que hace que esta prueba tenga distintas interpretaciones, distintas formas de ofrecerse y desahogarse, ya que cada Junta Especial tiene una forma distinta de ver a esta probanza y su valoración.

3.2.- Características del Interrogatorio libre.

Para poder entender las características que debe de tener claro que es el Interrogatorio libre. Por “Interrogatorio” se entiende que son una serie de preguntas que se realizan a una persona que le consta algún tipo de hecho para allegarse de su conocimiento sobre el mismo. Por “Libre” se entiende según Palomar de Miguel, lo que tiene facultades para obrar, lo que no está sujeto, al excusado de cargas o gravámenes. Como se puede ver de las definiciones “Interrogatorio Libre” es aquel que alguien excusado de formalidades específicas (en general, cargas o gravámenes) formula como un conjunto de preguntas efectuadas al que desahoga una confesión,

a un testigo, a un perito o a un ratificante.”²⁶ Abriendo la prueba a que no solo las partes entre si pueden interrogarse libremente si no a los que intervengan de manera general en el desahogo de las pruebas como lo son testigos, peritos, etc.

En el interrogatorio libre se pueden encontrar distintas características, entre ellas:

1.- La Formalidad. Al ser “libre” se entiende que no tiene formalismos propios pero no por eso se hará a libre albedrio, por lo que al regularlo se estipuló que seguiría las normas de la prueba a la cual se adicionará en el punto de vista que es una prueba adicional, pero las reglas van encaminadas en cuanto a su desahogo, a apercibimientos pero no en cuanto a la forma de formular las preguntas; al ser libre no debe de existir ninguna regla, sólo que sean hechos de Litis basta y sobra para formularlas correctamente.

2.- Inmediata. Al hablar de inmediata nos referimos a que dicha probanza debe de surgir durante el desahogo de la probanza a la cual la queremos adicionar, es justo durante su desahogo cuando se debe de ofrecer, y de manera inmediata se debe de calificar, guardando el principio de la espontaneidad.

3.- La Espontaneidad. Esta, es tal vez la característica más importante que tiene el interrogatorio libre. Al tratarse de una prueba que es inmediata, la espontaneidad de las respuestas hacen que esta probanza sea de suma importancia para las partes en busca de la verdad, porque se entiende que los que intervienen en el juicio tienen conocimiento sobre algún hecho de la Litis o sobre toda la Litis planteada; en esa tesitura, la forma en la que responden, las palabras que ocupan, la forma de formular sus respuestas hacen la propia espontaneidad que puede culminar con una confesión expresa y espontánea que tiene valor pleno al tratarse de una confesión directa.

4.- Accesoria. Esta característica atiende principalmente a la falta de regulación que existe de esta probanza, ya que al no ser regulada no es autónoma pero si

²⁶ Rodríguez Campos Ismael, Tratado de las Pruebas Laborales, Editorial Trillas, 85pp.

accesoria porque se adicionará a una probanza para interrogar libremente a dichos sujetos que están interviniendo en el desahogo de la prueba a la cual se adicionará, esto lo dejó claro el legislador en el Art. 781; por lo cual puede ser accesoria de la prueba confesional y de la prueba testimonial, donde intervienen sujetos directamente en el desahogo de las probanzas.

Todas estas características hacen al interrogatorio libre una prueba especial, la cual tiene un valor probatorio mas amplio que cualquier probanza, porque al cuestionar a los sujetos que conocen los hechos de la Litis, de manera directa y libre se puede obtener una respuesta clara para llegar a una verdad en el Proceso Laboral, allegándose de intervenciones directas sin formalismos en la formulación del interrogatorio, lo que amplía el panorama en cuanto a la forma de poder responder y la forma de poder hacer cuestionamientos a las partes para tener confesiones que tengan un valor probatorio pleno.

3.3.- El Interrogatorio Libre como Prueba Adicional.

El Interrogatorio Libre tiene como fin que se interroge libremente de un modo más amplio con el fin de aclarar puntos dudosos o incompletos y las respuestas deben de ser más amplias y no limitadas a una afirmación o a una negación. El interrogatorio libre se pudiera entender de dos formas, como una prueba autónoma y como una prueba accesoria.

Al hablar de una prueba autónoma se entiende que tiene una regulación específica, y se rige por lo que establece la Ley, tanto para su ofrecimiento como para su desahogo, además de tener elementos de coacción y/o apercibimientos que son típicos en las pruebas en el Derecho Laboral, en caso de que alguna de las partes se niegue a responder o no acuda a su desahogo. Estos elementos no se tienen en el interrogatorio libre, al contrario son carentes de ellos, por lo que dado que el legislador no estableció una regulación especial e independiente para esta probanza, sino que lo instituyó como un medio accesorio de perfeccionamiento de la prueba respecto de la que se ofrece, de manera que se puede adicionar de forma accesoria a las probanzas que se encuentran en el Art. 776 de la Ley Federal del

Trabajo, y de manera muy específica a dos probanzas, la confesional y la prueba testimonial.

Para algunos autores como Ismael Rodríguez Campos no se debe de tomar en consideración el Interrogatorio Libre como una prueba accesoria ni autónoma, de manera general como si no fuera una prueba, este “no debe de ser calificado como prueba accesoria, sino como un elemento de los medios de prueba.”²⁷ Por que el hecho de llamarlo prueba accesoria o prueba adicional ya lo clasificaba como probanza siendo esta, para ellos, un sólo elemento de prueba y no una prueba.

Al ser una prueba adicional o accesoria lo que se busca es dar un marco jurídico en cuanto a su desahogo, es decir seguirá las reglas de la prueba a la cual se adicione, para tener un marco jurídico y no estar al libre albedrío o a criterios cambiantes de las Juntas, ese es el fin de considerarla como prueba accesoria pero se debe de entender y dejar claro que la formulación del interrogatorio debe de ser de manera libre.

Los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito establecen justamente esta finalidad de ser una prueba accesoria por lo que su análisis debe de ser en relación a la prueba a la cual se adiciona como lo establecen en el siguiente criterio:

Época: Novena Época

Registro: 186534

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Julio de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.1o.T.21 L

Página: 1320

INTERROGATORIO LIBRE. SU ANÁLISIS DEBE SER EN RELACIÓN CON LA PRUEBA EN LA QUE SE PROPONE.

²⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Interrogatorio Libre en Materia Laboral, Serie decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2006, 90pp.

El artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas; de ahí que las preguntas que se formulen serán de un modo más amplio, a fin de aclarar puntos dudosos, incompletos u omitidos y las respuestas a dichas preguntas no estarán limitadas a una afirmación o negación; por lo que es incorrecto dejar de examinar el interrogatorio libre bajo el argumento de que no es una prueba autónoma y que es una modalidad de la prueba confesional por posiciones, pues de aceptar esta consideración ningún objeto tendría que se desahogara el interrogatorio libre, cuya finalidad es la de obtener mayor información que la que se logró con la confesión por posiciones; de ahí que deba efectuarse un análisis minucioso de ambas confrontando su resultado y así determinar cuál le merece mayor valor convictivo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 322/2001. Roberto Revelles Cerecer. 5 de septiembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, septiembre de 1998, página 1173, tesis IV.4o.8 L, de rubro: "INTERROGATORIO LIBRE Y PRUEBA CONFESIONAL. DIFERENCIAS".

El interrogatorio se puede adicionar a dos pruebas en específico, esto en sentido de lógica respecto de la naturaleza propia de la prueba y su objetivo primordial que es la búsqueda de la verdad de manera clara. Por lo que hace a la adición a la prueba confesional, el criterio mencionado con antelación nos señala que lo que se busca con esta adición es obtener una confesión de manera amplia y directa, tomando en consideración que la prueba Confesional se puede contestar con una afirmación o una negativa, no deja claro una respuesta correcta ya que una afirmación a un hecho no asegura que el que niega tenga la verdad, por lo que al interrogar

libremente lo que se busca es una respuesta directa, espontanea que sea verídica y que cree convicción en el juzgador, ya que la persona que responderá interviene en el juicio y tiene relación directa en el Proceso.

La otra probanza a la cual se puede adicionar es a la prueba testimonial, pero esto es prácticamente nulo e inútil ya que las partes pueden interrogar a los testigos haciendo las preguntas directas o en las repreguntas, por lo que sería ocioso ofrecer un interrogatorio ya que la estancia propia del Interrogatorio Libre se viciaría con el formalismo de la prueba testimonial y sería inútil. Pero si durante el desahogo de la prueba testimonial se hace allegar el interrogatorio libre en cuanto a la formulación de las preguntas, esto sí sería muy útil para las partes y para el juzgador, basta que las preguntas sean verosímiles, uniformes en lo esencial, imparciales y congruentes con la Litis planteada, sin que resulte indispensable que exista declaración sobre el hecho que se quiere probar, porque la ley no establece reglas o formulismos para interrogar a los deponentes en el interrogatorio libre, sino que acoge el principio de libre interrogatorio cuya única limitante es que las preguntas no sean insidiosas y que tengan relación directa con la Litis. Lo anterior fundamentado en el siguiente criterio de la Segunda Sala.

Época: Novena Época

Registro: 171581

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXVI, Agosto de 2007

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 138/2007

Página: 621

TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. PARA ACREDITAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, EN SU DESAHOGO RIGE EL PRINCIPIO DE LIBRE INTERROGATORIO.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 781, aplicable a todos los medios probatorios, establece el derecho de las partes para interrogar libremente a quienes intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos; en los numerales 813 y 815, que regulan el ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial, exigen como requisitos del interrogatorio que las preguntas que contenga no lleven implícita la respuesta y que se encuentren en relación directa con la Litis planteada; y en el diverso 841 señala que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas y expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. En ese tenor, para que las declaraciones rendidas en el desahogo de la prueba testimonial ofrecida en el juicio laboral a fin de acreditar la duración de la jornada de trabajo creen convicción en el juzgador sobre la existencia o inexistencia de los hechos objeto de esa probanza, basta con que sean verosímiles, uniformes en lo esencial, imparciales y congruentes con la Litis planteada, sin que resulte indispensable que exista declaración sobre la forma en que el actor desarrollaba su jornada, porque la ley no establece reglas o formulismos para interrogar a los deponentes, sino que acoge el principio de libre interrogatorio cuya única limitante es que las preguntas no sean insidiosas y que tengan relación directa con la contienda, todo lo cual, aunado a la manifestación de los testigos sobre la razón de su dicho, debe valorarse por la Junta para esclarecer la verdad de los hechos.

Contradicción de tesis 125/2007-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Octavo y Décimo Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 8 de agosto de 2007. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

Tesis de jurisprudencia 138/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de agosto de dos mil siete.

Nota: Por ejecutoria del 15 de marzo de 2017, la Segunda Sala declaró infundada la solicitud de sustitución de jurisprudencia 8/2016, derivada de la solicitud de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis.

3.4.- Ofrecimiento del Interrogatorio Libre.

El interrogatorio libre es una prueba accesorio o adicional, como lo ha establecido el Poder Judicial en sus repetidos criterios por lo cual necesita estar ligada a una prueba principal que podría ser la Confesional o la Testimonial. Estas pruebas a las cuales se podría adicionar forzosamente se deben de ofrecer en la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas como lo establece el Art. 778 de la Ley Federal del Trabajo.

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.

Con esta regla se abre la duda de cuando sería el momento procesal oportuno para poder ofrecer esta prueba adicional. Por mucho tiempo se considero que la prueba del Interrogatorio Libre como prueba adicional debía de ofrecerse conjuntamente con la prueba a la cual se quiere adicionar, pero el criterio por el que se optó con posterioridad fue desecharla ya que al tratarse de una prueba adicional no debía ser ofrecida en la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas porque se estaría tratando como una prueba autónoma, y esta no lo es, también al hacer este ofrecimiento se viciaba su característica principal que es la espontaneidad para llegar a la verdad, elemento fundamental para poder darle valor a esta probanza. Y así lo estableció el Criterio del poder Judicial.

Época: Novena Época

Registro: 180607

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XX, Septiembre de 2004

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 133/2004

Página: 223

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

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

Contradicción de tesis 176/2003-SS. Entre las sustentadas por el entonces Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, actualmente Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. 13 de agosto de 2004. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Hilda Marcela Arceo Zarza.

Tesis de jurisprudencia 133/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diez de septiembre de dos mil cuatro.

Criterio que toma como base la no autonomía del Interrogatorio libre para hacer un razonamiento que el ofrecimiento procesal oportuno para ofrecer dicha prueba es en el desahogo de la prueba a la cual se quiere adicionar, es decir, el la prueba confesional, una vez que se absolvieron todas las posiciones formuladas por el absolvente, y en la testimonial el la formulación misma de el cuestionario, atendiendo a la libertad propia de formulación de las preguntas del cuestionario.

Pero existe un criterio nuevo por parte del Poder Judicial y muy en especial de los Tribunales Colegiados de Circuito que no contravienen al criterio anterior pero si amplían y aclaran cuando debe de darse el ofrecimiento del Interrogatorio Libre, manifestando que el mismo se puede ofrecer desde el momento que se ofrece la prueba a la cual se quiere adicionar, es decir al momento del ofrecimiento de la prueba testimonial y la prueba confesional, en atención a que el mismo es oportuno al momento en que se perfeccione el medio de convicción de origen, ello en atención a que se trata de un accesorio tendente a reforzar la prueba de la que deriva; por lo que seria oportuno su ofrecimiento desde la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sumado a que la Ley no menciona una prohibición para ofrecer pruebas con antelación, en este orden de ideas, si es viable el ofrecimiento desde el momento del ofrecimiento de la prueba a la cual se quiere adicionar, dejando claro que ambos criterios no se contraponen, solo aclarar y señalan de manera indistinta cual seria el momento procesal oportuno.

Época: Décima Época

Registro: 2007262

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 9, Agosto de 2014, Tomo III

Materia(s): Laboral

Tesis: (VIII Región)2o.4 L (10a.)

Página: 1826

INTERROGATORIO LIBRE COMO MEDIO ACCESORIO DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL. PUEDE OFRECERSE EN EL ESCRITO EN QUE SE ANUNCIA LA PRUEBA PRINCIPAL, ESTO ES, ANTES DE SU PERFECCIONAMIENTO.

Conforme lo estableció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 133/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, septiembre de 2004, página 223, de rubro: "INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS.", es pertinente el ofrecimiento del aludido interrogatorio complementario de pruebas, al momento en que se perfeccione el medio de convicción de origen, ello en atención a que se trata de un accesorio tendente a reforzar la prueba de la que deriva; por ende, siguiendo esa lógica jurídica, es oportuno el ofrecimiento que se realice con anterioridad al desahogo de la prueba base, como lo sería al presentar el escrito de pruebas, debido a que la Ley Federal del Trabajo no sanciona el señalamiento de pruebas con anterioridad a la etapa en que deben ofrecerse, siempre y cuando cumplan los requisitos para su correcto desahogo, lo que de igual forma debe operar para el interrogatorio libre como elemento complementario de prueba.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA OCTAVA REGIÓN.

Amparo directo 1265/2013 (expediente auxiliar 408/2014) del índice del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, con apoyo del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región, con residencia en Mérida, Yucatán. Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Guerrero. 9 de mayo de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Iván Benigno Larios Velázquez. Secretaria: Martha Eugenia Magaña López.

Esta tesis se publicó el viernes 22 de agosto de 2014 a las 09:33 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Recordando que estamos ante una normalidad jurídica ya que el Derecho del Trabajo es cambiante por eso la amplitud de los criterios y las ampliaciones a los mismos.

Teniendo claro los momentos en los cuales se puede ofrecer el Interrogatorio Libre, surge la duda de cuales serian los requisitos para su ofrecimiento, en este punto es claro y lógico si hablamos de una prueba adicional, siendo estas reglas, las mismas de la prueba a la cual se adiciona, es decir, si no existe un marco jurídico que ponga reglas especificas a esta prueba, se entiende que debe de seguir las reglas de la prueba a la cual se puede adicionar. Encontrándonos en dos supuestos de nueva cuenta, si se adiciona a la prueba confesional, entonces seguirá las reglas de esta, de manera especifica a lo que establece el Art. 790 de la Ley Federal del Trabajo, ya que constituye un medio accesorio de perfeccionamiento que adquiere la naturaleza de la prueba respecto de la cual se ofrece.

Época: Novena Época

Registro: 179872

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XX, Diciembre de 2004

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 164/2004

Página: 389

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

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 133/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, septiembre de 2004, página 223, con el rubro: "INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS.", sostuvo que el interrogatorio libre previsto en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo no es una prueba autónoma, sino accesoria a las señaladas en el artículo 776 del propio ordenamiento, por lo que su ofrecimiento es oportuno si se realiza en el desahogo de la prueba correspondiente. En ese sentido, si el interrogatorio libre se ofrece para complementar la prueba confesional, en su desahogo serán aplicables, en lo conducente, las normas que rigen en el procedimiento laboral para dicha prueba principal, contenidas en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, por constituir un medio accesorio de perfeccionamiento que adquiere la naturaleza de la prueba respecto de la cual se ofrece.

Contradicción de tesis 2/2004-SS. Entre las sustentadas por el actual Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Cuarto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, y los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero, todos en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 22 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aida García Franco.

Tesis de jurisprudencia 164/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de octubre de dos mil cuatro.

En este orden de ideas, podemos ver que tenemos un criterio para establecer que si se adiciona a la prueba confesional seguirá sus reglas respecto de esta, pero no nos deja clara la formulación de las posiciones y la forma de responder, entendiendo que las posiciones del interrogatorio deben ser claras y precisas, ya sea que se formulen en sentido afirmativo o negativo, sin abarcar más de un hecho controvertido y no ser insidiosas, inútiles o dubitativas, pues de lo contrario se desnaturalizaría la prueba principal de la que es accesorio el interrogatorio libre, y la respuesta debe de ser libre para que tenga significado la probanza y relevancia jurídica.

Época: Novena Época

Registro: 179871

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XX, Diciembre de 2004

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a. XCVII/2004

Página: 561

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

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

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

Contradicción de tesis 2/2004-SS. Entre las sustentadas por el actual Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Cuarto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, y los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero, todos en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 22 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Nota: Esta tesis no constituye jurisprudencia pues no contiene el tema de fondo que se resolvió.

Por lo que hace a la prueba testimonial, como se comentó prácticamente está en desuso y adicionar a ésta un interrogatorio libre, es prácticamente ocioso y no abonaría nada a esclarecer la Litis en el proceso, por la naturaleza propia de la prueba ya que ambas partes en el juicio pueden preguntar al testigo de manera abierta teniendo este que contestar, pero si se podría adicionar y deberá de seguir las reglas de esta prueba como lo establecen los criterios anteriores que si bien hablan de la prueba testimonial, también son aplicables en este supuesto.

3.5.- Desahogo del Interrogatorio Libre.

El desahogo del Interrogatorio Libre debe de seguir las reglas que estipula la prueba a la cual se puede adicionar, pero ¿cuál sería el desahogo prudente de esta prueba? bueno, en este orden de ideas en la prueba confesional para su desahogo primero se deben de formular las preguntas-posiciones del interrogatorio las cuales deben de seguir las reglas de la confesional, no en cuanto a la forma, si no al formalismo, es decir, que tengan relación con la Litis, no ser insidiosas o inútiles. Algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje plantearon el criterio de relacionar las posiciones de la prueba confesional con las del interrogatorio libre, quitándole con esto la naturaleza propia de la prueba adicionada y las características propias de la misma. En atención a esto el Poder Judicial emitió un criterio, el cual aclara esto y pone un orden a la forma de formular las preguntas-posiciones del interrogatorio libre mencionando que el mismo no se encuentra condicionado a las posiciones formuladas al absolvente, sino únicamente a los hechos controvertidos por lo cual se entiende que el requisito fundamental de dicha prueba es que las preguntas-posiciones solo sean sobre hechos controvertidos, reiterando la libertad propia de la formulación.

Época: Novena Época

Registro: 186535

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Julio de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.1o.T.22 L

Página: 1320

INTERROGATORIO LIBRE. NO ES REQUISITO QUE SE FORMULE EN RELACIÓN CON LAS POSICIONES, PERO SÍ CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en el desahogo de la prueba confesional las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos y no deberán ser insidiosas o inútiles, por lo que las preguntas formuladas en interrogatorio libre deben regirse por las mismas normas, ya que la ley no señala regla específica alguna; por tanto, para desechar una pregunta formulada en interrogatorio libre, es menester que sea contraria a las citadas hipótesis, de entre las cuales no se encuentra el que deba tener relación con alguna de las posiciones formuladas al absolvente; luego entonces, si la Junta desechó una pregunta bajo el argumento de que no tiene relación con las posiciones previamente contestadas, resulta ilegal su determinación, pues el interrogatorio libre no se encuentra condicionado a las posiciones formuladas al absolvente, sino únicamente a los hechos controvertidos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 124/2002. José Ramón de los Santos Silva. 24 de abril de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate. Secretaria: Elvia Laura García Badillo.

Amparo directo 158/2002. María de la Cruz San Miguel Ledezma y otro. 24 de abril de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate. Secretaria: Elvia Laura García Badillo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, noviembre de 1997, página 372, tesis IV.1o. J/2, de rubro: "INTERROGATORIO LIBRE. ILEGAL DESECHAMIENTO CUANDO LAS POSICIONES QUE CONTIENE ALUDEN A HECHOS CONTROVERTIDOS."

Una vez formuladas las preguntas-posiciones la Junta las calificará tomando en consideración solamente que tengan relación con la Litis y que no sean insidiosas

o inútiles. En este contexto, prácticamente se puede realizar cualquier pregunta materia de Litis, lo que hace que esta probanza sea muy efectiva en el esclarecimiento de la verdad en el Proceso.

Enseguida la parte contraria procederá a contestar apercibida en los mismos términos de la prueba confesional de conducirse con verdad, y muy en especial en esta prueba accesoria de contestar con evasivas para tratar de no responder consideraciones que son parte de la Litis que se entiende conoce y que debe responder. En este punto existen una serie de criterios para proteger la esencia propia de la prueba así como sus características principales y ayudan a que el desahogo de la misma tenga un orden y que ayude a una valoración debida.

Muy en especial a la forma de contestar con evasivas, ya que de hacer esto, el absolvente estaría viciando la prueba, puesto que al tratarse de hechos controvertidos le deben de constar por sentido obvio, ya que es una parte directa en el juicio. Las respuestas evasivas son el problema en el desahogo de esta probanza, ya que lo que hacen es entorpecer la naturaleza propia de la misma y su fin, por lo que los criterios se encaminan justamente a tratar de evitar que en esta prueba se produzcan este tipo de respuestas, ya sea que se mencione que se remiten al escrito de contestación a la demanda o cualquier otra evasiva como lo marca el siguiente criterio:.

Época: Novena Época

Registro: 190730

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XII, Diciembre de 2000

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.A.T. J/43

Página: 1241

INTERROGATORIO LIBRE. LAS RESPUESTAS QUE REMITEN A LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA O ALGÚN OTRO TÉRMINO SIMILAR, SON EVASIVAS.

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 189/98. Ignacio Martínez Ginez. 7 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretaria: Angélica María Torres García.

Amparo directo 628/99. Francisco Javier Ramírez Peña. 11 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretaria: Angélica María Torres García.

Amparo directo 1043/99. Jorge Alejandro Castillo Candelario. 20 de enero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Amparo directo 1062/99. Roberto Bañuelos Hernández. 20 de enero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretaria: Angélica María Torres García.

Amparo directo 443/2000. Magdalena Benavides Salinas. 10 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Notas:

Por ejecutoria de fecha 11 de octubre de 2002, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 48/2001-SS en que participó el presente criterio.

Por ejecutoria de fecha 22 de octubre de 2004, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 2/2004-SS en que participó el presente criterio.

Se toman medidas como lo son, apereibir a los absolventes que en caso de contestar con evasivas se le tendrá por confesos de las preguntas-posiciones que se les formulen, así como repetirles las mismas para que las contesten de una manera correcta y de persistir este comportamiento se les tendrá por confesos. Existen muchas formas de realizar una respuesta evasiva, como lo es remitirse a su escrito de contestación a la demanda, responder de manera libre: “no se”, “no recuerdo” o “desconozco”. Todas estas formas se deben de evitar por parte de la autoridad. El Poder Judicial a través de criterios delimitó y encasilló éstas respuestas como evasivas mismas que al encontrarse en una respuesta, se les debe de apereibir al momento de que contesta y no antes, ya que no se sabe que repuesta tendrá, de conformidad con el siguiente criterio:

Época: Novena Época

Registro: 182165

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XIX, Febrero de 2004

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.T. J/50

Página: 896

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

De conformidad con lo dispuesto en las fracciones VI y VII del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en la prueba confesional el absolvente debe responder afirmando o negando las posiciones que le sean formuladas, y en caso de que se niegue a responderlas o conteste con evasivas, la Junta deberá apercibirlo en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello, lo que pone en evidencia que es hasta en tanto el absolvente se niega a responder el interrogatorio libre que le es formulado en el desahogo de la citada probanza, o bien, lo contesta con evasivas, cuando la Junta debe apercibirlo de tenerlo por confeso si persiste en esa actitud, y repetirle las posiciones en las que se condujo con evasivas, y no antes de que éste responda, porque todavía no se tiene conocimiento de la forma en que lo hará.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 550/2002. Francisco Hipólito Rodríguez Sierra. 14 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Myrna Gabriela Solís Flores.

Amparo directo 1091/2002. José Ángel Moreno Herrera. 23 de abril de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Guadalupe Chávez Montiel.

Amparo directo 27/2003. Gustavo Silva Nava. 23 de abril de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.

Amparo directo 101/2003. Antonia Morales Saucedo. 21 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.

Amparo directo 323/2003. Mario Alberto Martínez Jiménez. 9 de julio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, julio de 2002, página 1319, tesis IV.1o.T.20 L, de rubro: "INTERROGATORIO LIBRE. EL APERCIBIMIENTO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 790, FRACCIÓN VII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE HACERSE EN CADA UNA DE LAS

PREGUNTAS EN LAS QUE LA RESPONSABLE ADVIERTA QUE EL ABSOLVENTE SE CONDUCE CON EVASIVAS."

Nota: Por ejecutoria de fecha 22 de octubre de 2004, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 2/2004-SS en que participó el presente criterio.

Estos apercibimientos se deben de realizar en cada una de las respuestas que se den y que se advierta que es una evasiva, así como deberá de volver a formular la pregunta-posición, ya que de no hacerlo no subsanaría el error cometido con el absolvente y al contrario lo libraría de la carga de poder responder la misma, por lo que al existir un criterio que en cada posición se debe de apercibir y en caso de obtener como respuesta una evasiva se les haga un apercibimiento y volverles a preguntar la misma pregunta-posición, salvaguarda el sentido de esta prueba y protege a su oferente de una posible violación procesal, de algún daño que sea irreparable, sustentado en el siguiente criterio:

Época: Novena Época

Registro: 186236

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Agosto de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.1o.T. J/3

Página: 1157

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

El artículo 790, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo señala: "VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o

a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.", por lo que la autoridad responsable no solamente debe apercibir al absolvente al inicio del desahogo del interrogatorio libre, en los términos del numeral citado, sino que cuando advierta que el absolvente se niega a contestar o que lo hace en forma evasiva en una o en varias preguntas de las formuladas, en ese momento deberá apercibirlo de que si insiste en incurrir en evasivas o negarse a responder, se le declarará confeso y le deberá volver a formular la pregunta en cuestión para que la conteste dando una respuesta clara, precisa y congruente con los términos de la pregunta formulada y, en caso de que no lo haga así, hacer efectivo el apercibimiento contenido en dicho numeral, respecto de las preguntas en que se conduzca de esa forma.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 43/2002. Beatriz Leija Rodríguez. 20 de marzo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate. Secretario: Jorge Carrizales Valdés.

Amparo directo 192/2002. José Refugio Pedroza o Pedraza Mendoza. 30 de abril de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate. Secretario: Jorge Carrizales Valdés.

Amparo directo 287/2002. Miguel Ángel Calvillo Magallán y otro. 29 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate. Secretario: Jorge Carrizales Valdés.

Amparo directo 386/2002. Alma Delia Puerta Puerta. 26 de junio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate. Secretaria: Elvia Laura García Badillo.

Amparo directo 391/2002. Roberto Holgín Casas o Roberto Olguín Casas. 3 de julio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate. Secretario: Jorge Carrizales Valdés.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 1241, tesis IV.3o.A.T. J/43, de rubro: "INTERROGATORIO LIBRE. LAS RESPUESTAS QUE REMITEN A LA

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA O ALGÚN OTRO TÉRMINO SIMILAR, SON EVASIVAS."

Notas:

Por ejecutoria de fecha 23 de mayo de 2003, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 47/2003-SS en que participó el presente criterio.

Esta tesis contendió en la contradicción 2/2004-SS resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 164/2004, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, diciembre de 2004, página 389, con el rubro: "INTERROGATORIO LIBRE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUANDO SE OFRECE COMO COMPLEMENTO DE LA PRUEBA CONFESIONAL, LE SON APLICABLES LAS NORMAS QUE REGULAN ÉSTA."

En esta sintonía, se puede apreciar que las evasivas no funcionan como estrategia del absolvente para no responder la verdad, por los criterios y las formas en las cuales se debe de desahogar, ya que la autoridad podrá solicitar que vuelva a responder apercibido que de no hacerlo, se le tendrá por confeso. Algunos de los criterios se transcriben para mayor entendimiento:

Época: Novena Época

Registro: 169824

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXVII, Abril de 2008

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.T. J/69

Página: 2130

PRUEBA CONFESIONAL. SI AL DESAHOGARSE EL INTERROGATORIO LIBRE EL ABSOLVENTE (REPRESENTANTE DEL PATRÓN) CONTESTA "NO LO SÉ" O CON FRASES SIMILARES, DICHAS RESPUESTAS SON EVASIVAS Y, POR TANTO, LA JUNTA DEBE CONMINARLO DE TENERLO POR CONFESO SI

PERSISTE EN ESA ACTITUD PUES, DE NO HACERLO INFRINGE LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO, LO QUE OBLIGA A SU REPOSICIÓN.

De conformidad con la fracción VI del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en el desahogo de la prueba confesional el absolvente debe contestar las posiciones que se le formulen, afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. Ahora bien, si al desahogarse la prueba confesional a cargo de una persona que por sus funciones tiene el carácter de representante del patrón, en el interrogatorio libre el absolvente contesta "no lo sé" o con frases similares a preguntas relacionadas con las condiciones del empleado, dicha respuesta tiene el carácter de evasiva y no cumple con lo previsto en el aludido numeral, dado que por las funciones que realiza es ilógico que no tenga conocimiento de ellas. Consecuentemente, la Junta debe conminarlo de tenerlo por confeso si persiste en esa actitud, y de no hacerlo infringe las leyes del procedimiento, en términos del artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo, lo que obliga a su reposición.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 485/2002. Angélica María Mireya Obregón Hernández. 7 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Myrna Gabriela Solís Flores.

Amparo directo 1057/2003. Maximino Cadena Rodríguez y otro. 28 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Myrna Gabriela Solís Flores.

Amparo directo 516/2006. José Olaguibel Morales Pérez. 18 de octubre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretaria: Karla Medina Armendáiz.

Amparo directo 729/2006. María Guadalupe Minor Muñoz. 17 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Daniel Cabello González. Secretario: M. Gerardo Sánchez Cháirez.

Amparo directo 943/2007. Ricardo Rodríguez Garza. 20 de febrero de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Alvarado Estrada, secretario de tribunal

autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Gilberto A. López Corona.

Época: Novena Época

Registro: 185937

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Septiembre de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.T.113 L

Página: 1420

PRUEBA CONFESIONAL, INTERROGATORIO LIBRE EN LA. CUÁNDO LA RESPUESTA "NO LO SÉ" POR EL ABSOLVENTE, TIENE EL CARÁCTER DE EVASIVA, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 790 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De conformidad con lo previsto en la fracción VI del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el desahogo de la prueba confesional, el absolvente debe contestar a las posiciones que se le formulen, afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, por lo que si en una confesional a cargo del representante legal, apoderado y gerente general de la empresa demandada, respecto de quien se manifestó por la propia patronal, que es la persona que tiene injerencia con los trabajadores de la empresa, al interrogatorio libre que le fue formulado contesta: "no lo sé", esta respuesta tiene el carácter de evasiva, esto es, no cumple con lo preceptuado en la fracción y artículo de que se trata, dado que por la función que realiza es ilógico que no tenga conocimiento de las condiciones de trabajo del actor oferente de la prueba, respecto de las cuales se formuló el interrogatorio libre.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 485/2002. Angélica María Mireya Obregón Hernández. 7 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Myrna Gabriela Solís Flores.

Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia VI.3o.T. J/69, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVII, abril de 2008, página 2130, con el rubro: "PRUEBA CONFESIONAL. SI AL DESAHOGARSE EL INTERROGATORIO LIBRE EL ABSOLVENTE (REPRESENTANTE DEL PATRÓN) CONTESTA "NO LO SÉ" O CON FRASES SIMILARES, DICHAS RESPUESTAS SON EVASIVAS Y, POR TANTO, LA JUNTA DEBE CONMINARLO DE TENERLO POR CONFESO SI PERSISTE EN ESA ACTITUD PUES, DE NO HACERLO INFRINGE LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO, LO QUE OBLIGA A SU REPOSICIÓN."

Una vez que se respondan las preguntas-posiciones, la autoridad debe de tener por celebrado el Interrogatorio Libre, siempre y cuando no se desee volver a formular más preguntas-posiciones, ya que recordemos éste seguirá las reglas de la prueba a la cual se adicione y siendo el caso de la prueba confesional se puede reservar el derecho para formular nuevas posiciones, por lo que en este caso, también es aplicable y se puede reservar el mismo Derecho.

3.6.- Desechamiento del Interrogatorio Libre.

El interrogatorio libre ya sea visto como un elemento de prueba o como una prueba accesoria o adicional, también es susceptible de desechamiento. En la mayoría de los casos su desechamiento tiende a ser por desconocimiento en la regulación de esta prueba por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero por otro lado otras si se encuentran debidamente fundadas.

El desechamiento de alguna prueba lo realiza la autoridad por distintas cuestiones, entre ellas por no encontrarse ofrecida de manera correcta, esto puede ser de dos formas: La primera: Por no ser el momento procesal oportuno, es decir por no ser

el momento adecuado para su ofrecimiento, tratándose del Interrogatorio Libre su ofrecimiento debe de ser en el momento del desahogo de la prueba a la cual se desea adicionar de conformidad con los Criterios Jurisprudenciales antes citados, por lo cual al no hacerse en este momento su desachamiento seria válido y jurídicamente correcto, aunque existe otro criterio, es especial una Tesis Aislada, con número de registro: 2007262 de los Tribunales Colegiados de Circuito, que nos menciona que su ofrecimiento puede hacerse antes, es decir desde la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que la ley no sanciona el hecho de no poder ofrecer alguna prueba antes de esta etapa, aunque es un criterio relativamente nuevo y no se contrapone con el otro, la mayoría de los criterios que se tienen de las Juntas, es que su ofrecimiento se deba hacer en el desahogo de la prueba a la cual se adiciona, de no hacerse así seria un motivo de desechamiento.

La segunda: Por no reunir los requisitos indispensables para su desahogo, es decir, no mencionar sobre quien se ofrece esta prueba, que es prácticamente un formalismo de la ley.

La tercera: Por no formular de manera correcta las preguntas-posiciones, ya que si su ofrecimiento es durante el desahogo de la prueba a la cual se adicionó y por lógica en ese momento se desahogará dicha probanza entonces se entiende que un requisito de admisión sea formular de manera correcta las posiciones, porque si la prueba se admite pero se desechan todas las posiciones-preguntas se sobre entiende que se desecha la prueba, porque no aportaría nada al proceso y a llegar a una verdad durante el mismo, por lo que éste sería un requisito que se debe de cumplir para que no sea desechado el Interrogatorio Libre. Las posiciones-preguntas serán libres pero siguiendo las normas de la prueba a la cual se adiciona en cuanto a sus limitantes, es decir, que sean hechos controvertidos, que no sean inútiles e innecesarias, y que no sean insidiosas.

El desechamiento del Interrogatorio Libre no se puede hacer bajo otros supuestos como se acostumbra hacer en la práctica, por no tener conocimiento por parte de la autoridad de su regulación y de los criterios que deben de seguir y que son emitidos por el Poder Judicial. El desechamiento que se realice de este debe de estar fundado y motivado como es requisito para la autoridad en todos sus actos, pero si se realiza de manera arbitraria, lo que ocasionaría al oferente de la prueba es un

daño de imposible reparación, ya que como se vio, esta probanza va de la mano con la espontaneidad tanto en su ofrecimiento, formulación de preguntas-posiciones como en la respuesta, por lo que si se desecha dicha prueba, causara este daño, y ¿por qué de imposible reparación?, por el simple hecho de que el acto del desechamiento es combatible en el juicio de amparo y aunque se otorgue y se ordene admitir y desahogar por la Junta de Conciliación y Arbitraje, su elemento primordial que es la espontaneidad se perderá y daría oportunidad al absolvente de preparar las respuestas para que no le perjudiquen, aunque no sean ciertas sus respuestas y la probanza no abonaría a resolver la controversia planteada. Es por eso que se debe de preparar a los funcionarios de las Juntas encargados de impartir la Justicia laboral para que no realicen este tipo de actos de manera parcial y no apegada a derecho, y por el contrario entiendan que esta probanza les ayudará en demasía a una futura resolución y a esclarecer la verdad.

Capítulo IV La valoración del Interrogatorio Libre.

4.1.- Cargas Procesales.

Cuando se habla de carga procesal nos referimos a una cuestión propia del procedimiento, La palabra Carga, jurídicamente se asocia a una obligación de hacer, pero al hablar de una carga en el ámbito procesal, es decir una carga procesal se puede hablar de una figura autónoma, distinta a la naturaleza de la obligación ya que la misma no obliga como tal a ninguna de las partes solo estipula. Las cargas procesales entonces son actos que cada una de las partes debe de cumplir en el procedimiento que de no hacerlo puede traer como consecuencia una posible condena o absolución, respectivamente.

Carnelutti clasifica las cargas procesales en dos; las Cargas de Impulso o cargas de impulso subsiguiente que se refieren en estricto sentido según se trate, de hacer iniciar algo o de hacer perseguir el proceso, y las Cargas de Adquisición que se refieren a aportar información o pruebas. “Las partes se desplazan en el proceso motivados por una serie de cargas imperativas de sus propios intereses. Estas cargas son situaciones de necesidad de realizar determinado acto para evitar que sobrevenga un perjuicio procesal”²⁸

En el proceso laboral existen distintos tipos de cargas como lo son la comparecencia, la de afirmación, la contestación de la demanda, la de probar, la de exhibir documentos, la de gestión en el proceso, etc. En ninguna de estas cargas existe una obligación pero si una consecuencia, se podría decir que la carga mas importante que se tiene es la de probar.

“La carga de la prueba se presenta, así, como un principio fundamental e insalvable para el proceso, que por lo mismo gravita y afecta la conducta del juez y de las partes.”²⁹

Esta carga se podría decir que es una norma de conducta de observancia voluntaria, pero se hace cumplir con el interés de cada parte en el proceso, esto le

²⁸ Díaz de León Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, 1990, Porrúa, 542pp.

²⁹ *Ibíd.*

da a las partes una auto responsabilidad de poderlo realizar o no, tomando en consideración los perjuicios procesales que vendrían con su conducta, ya que no acreditaría sus afirmaciones y hechos, elemento indispensable para que la junta pueda conceder una afirmación a alguna de las partes.

Los procesos Laborales casi siempre se basan en una afirmación por parte del Actor y una negativa por parte del Demandado, en este contexto existen cargas de prueba definidas por la propia Ley en el Art. 784 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;

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

XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

En este artículo se manifiesta bajo qué supuestos las cargas probatorias serán del patrón, si existe controversia en esos puntos, las cargas probatorias no tienen una obligación, pero si se tiene un interés obvio de las partes en desahogar esta carga, es decir, en probar sus dichos. El proceso Laboral cuenta con una regla especial, que es el dinamismo de la carga de la prueba que consiste en los revertimientos de las cargas procesales, es el ejemplo del ofrecimiento del empleo, que al realizarlo por la parte demandada revierte la carga probatoria del hecho del despido a la parte actora, por mencionar algún ejemplo. El Derecho Laboral rompe con el principio de quien afirma esta obligado a probar, atendiendo justamente al sentido social propio de la materia que se estableció desde la reforma de 1980. El Poder Judicial se ha encargado de establecer y delimitar las cargas probatorias en el Proceso Laboral, según se puede apreciar en los criterios que se emiten, esto ayudando a que el juzgador pueda tener claro un panorama de a quien le corresponde probar, apegado siempre a que las pruebas lo que buscan es esclarecer la verdad para poder emitir un lado a verdad sabida.

4.2.- El Laudo.

Laudo es una resolución que van a realizar los órganos que no corresponden al Poder Judicial, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al pertenecer al Poder Ejecutivo y no al Judicial emiten Laudos y no sentencias. Se podría definir al Laudo en la materia como “la resolución del tribunal obrero que decide el fondo del conflicto planteado por las partes.”³⁰

³⁰ Ascencio romero Angel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas,90pp.

Los Laudos de conformidad con el Art. 841 se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada sin sujetarse a formalismos o reglas para valorar las pruebas, estudiándolas de manera exhaustiva, expresando sus motivos para llegar a esa conclusión así como los fundamentos legales.

Artículo 841. 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 las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

El laudo se dictará una vez concluidos los desahogos de las pruebas admitidas en el proceso, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y en 10 días dictará el proyecto de Laudo. Los integrantes de la Junta recibirán una copia y analizarán el proyecto y si a su parecer amerite el desahogo de alguna diligencia a fin de allegarse de mejores elementos para su decisión, lo pedirán y se realizará. Una vez que se desahoguen estas diligencias, el Presidente de la Junta citará a los demás integrantes a los diez días siguientes para discutir el proyecto y pedirles que emitan su voto. Si es aprobado con el voto de la mayoría de los integrantes, se elevará a la categoría de Laudo. En esta etapa es donde se hace valer el tripartismo, donde los representantes hacen un análisis del caso en concreto y emiten votos razonados, votos particulares en ciertos casos donde fundamentas su decisión de no estar o estar de acuerdo en el proyecto, en la práctica sólo se limitan a firmar en la mayoría de los casos los proyectos, sin llevarse a cabo ninguna discusión ni ningún debate, si es absolutorio para la demandada voto en contra el representante del Trabajo y del Capital a Favor, si es condenatorio, vota a favor el representante del Trabajo y en contra el del Capital. Esto desafortunadamente fue uno de los elementos que sirvió de base en la Reforma Laboral de 2019 para acabar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al darse cuenta que no era funcional el tripartismo en la práctica.

El Laudo debe de tener un contenido mínimo que nos marca la ley en el Art. 840, estos requisitos son indispensables para cumplir con la forma de dictar laudo, que es a verdad sabida, la junta con estos contenidos mínimos, hará un análisis de todo el desarrollo del Proceso, que se probó con cada prueba, es decir, qué valor le dió a cada una de las pruebas y qué le hizo llegar a la conclusión o al resultado y en obviada venir el resultado.

Artículo 840.- El laudo contendrá: I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; V. Extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII. Los puntos resolutivos.

Todos estos requisitos de forma se van a dividir en las 4 partes que va a tener el Laudo.

La primera es el Proemio que es básicamente los elementos distintivos del Juicio, como el Rubro, la junta que lo está emitiendo, la fecha etc.

La segunda parte se le denomina resultando que son los antecedentes históricos de la demanda, la contestación a la misma, las pruebas ofrecidas, así como su desahogo, los alegatos, cada uno de estos descritos y con orden de tiempo.

La tercer parte se denomina considerandos, que van a contener las apreciaciones a las que llegaron los integrantes de la Junta, expresando de manera clara y concisa las causas y razones por las cuales favoreció a alguna de las partes.

La Cuarta parte se denominan Resultandos o Puntos resolutivos, “son las consecuencias que la junta extrae de las razones expuestas en los considerandos y

que determinan la condena o la absolución, según sea el caso”³¹, además se marca de manera precisa la condena en este punto.

Para autores como Ascencio Romero Ángel, Los laudos contienen además del requisito de forma, también requisitos de fondo, entre ellos tenemos:

1.- Requisito de verdad sabida y buena fe guardada: Este es el elemento fundamental del Laudo, ya que éste caracteriza al Derecho Procesal del Trabajo como un derecho especializado, implica que el juzgador no está obligado a basarse en formulismos o reglas de valoración o estimación de las pruebas para llegar a una conclusión, la buena fe es respecto de las actuaciones de los litigantes o personas que intervienen en el Proceso, así como también nos hace mención de una verdad sabida que debe darse de manera evidente en el desahogo de todo el procedimiento, también se refiere al contacto que tuvo el juzgador en todo el proceso y que hacen que conozca la verdad, dando por hecho que se cumple el principio de Inmediatez.

2.-Requisito de Claridad: Este elemento se basa prácticamente en una cuestión lingüística, y atiende al sentir social propia de la materia. Se habla de claridad en cuanto que debe de ser entendible para las partes, queriendo hacer referencia a que la Junta debe de alejarse de formulismos técnico-jurídicos en el Laudo para hacerlo mas entendible y usar un lenguaje “común” para que ambas partes puedan entenderlo. No hablamos de un punto discriminatorio ni mucho menos de una cuestión de encasillamiento de la clase trabajadora, por el contrario lo que se busca es que los trabajadores que no tienen la pericia para entender un lenguaje técnico-jurídico, puedan entender un laudo y sus consecuencias para no dejarlos en estado de indefensión, así la Junta protege al sector desfavorecido de la relación Laboral.

3.- Requisito de Precisión: Al hablar de precisión nos referimos a que sea exacto, que no se divague en el laudo, que no se argumente sobre elementos sin

³¹ Ascencio romero Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas,91pp.

importancia y/o apreciaciones subjetivas, que lo único que lograran sea desvirtuar el sentido.

4.- Requisito de Congruencia: La congruencia en el Laudo se establece en que el resultado del mismo, sea coherente con lo que se pide en el Juicio, y no se condene más allá, siempre salvaguardando el principio de Suplencia de la Deficiencia de la Demanda y al principio general del Derecho del Trabajo que nos menciona que los Derechos de los Trabajadores son irrenunciables.

5.- Requisito de la Exhaustividad: Este requisito establece la obligación de la junta de estudiar de manera profunda y pormenorizada todas y cada una de las actuaciones, desahogos, manifestaciones que se realizaron en el Proceso para poder hacer una verdadera argumentación y definir un valor probatorio a cada actuación. No basta con mencionar que hizo el análisis, la Junta debe de fundarlo, hacerlo constar en el Laudo.

El Derecho del Trabajo es de una sola instancia, por lo cual sus resoluciones como el Laudo, solo son atacables por vía de Amparo Directo, pero existe una forma de solicitar a la Junta una aclaración del Laudo, y se encuentra en el Art. 847 de la ley Federal del Trabajo, pero esta aclaración no debe de cambiar el fondo del resultado, es decir, el sentido de la resolución. Es usado principalmente para precisar los elementos de la condena, aclarar vocabulario usado, la redacción usada, etc.

Artículo 847.- Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

El Laudo es el elemento principal de la Justicia Social Laboral, sin este no podríamos hablar de una verdadera justicia social, por eso todos sus elementos tanto formales como de fondo, ayudan a la impartición de la misma, con una debida valoración de las pruebas, una exhaustividad en la apreciación de los hechos, las manifestaciones vertidas así como la Litis planteada, son lo que hacen que el laudo tenga credibilidad para las partes. Es muy común que en la practica cualquiera de las partes que no le favorezca, interponga un juicio de Amparo por el simple hecho de estar en desacuerdo o tener otra forma de valoración de las pruebas, pero la mayoría de estos se hacen por el desconocimiento de las partes y por no admitir una verdad jurídica, aunque también es sabido que la mayoría de los auxiliares dictaminadores encargados de realizar los proyectos, usan “formatos” y no entran al análisis debido y dada la carga de trabajo de los representantes, estos sólo se limitan a firmar sin leer lo asentado en el mismo, por lo que en sentido obvio recaerán juicios de amparo contra estos Laudos, por eso el juzgador debe de tener un criterio amplio y revisar con exhaustividad para poder emitir un laudo justo que imparta justicia social.

“La finalidad básica del Laudo debe de ser la consecución del equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, por lo cual el precepto citado le otorga a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva las mas amplias facultades, aunque precisando que en ningún caso se podrá disminuir los derechos consignados en la constitución mexicana y en la Ley en beneficio de los trabajadores, en lo que metafóricamente se ha denominado como piso mínimo de protección jurídica.”³²

4.2.1.- El valor de las Pruebas.

Las pruebas se ofrecen para acreditar condiciones o verdades jurídicas que estipularon las partes que se contravienen y generan la Litis, las valoraciones propias de éstas le corresponden de manera libre a la Junta, quien debe de realizarlo de manera exhaustiva, existen distintas formas de realizarlo puede

³² Marquet Guerrero Porfirio, Derecho procesal del Trabajo, Porrúa, 2017, 117pp.

hacerlo, analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho o puede hacer una apreciación global de las pruebas y los hechos de ambas partes y sacra coincidencias o contradicciones que se tengan y así realizar un análisis más apegado a la realidad.

La valoración de la prueba es un acto intelectual exclusivo de la Junta, que debe de tomar con base el conocimiento de sus integrantes en distintas materias no solo derecho, usar la lógica, influirse de su experiencia, de las declaraciones y manifestaciones hechas por las partes, así como de las pruebas ofrecidas y desahogadas para tratar de reconstruir y representar lo sucedido y obtener una convicción que le ayude a dictar un fallo justo.

Se puede concluir que “la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con el objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso. Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado del probar, y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia.”³³

Existen distintos sistemas de valoración de las pruebas, entre ellos están, la de la tarifa legal o sistema de prueba tasada y el de sistema de la Libre convicción.

El sistema de la tarifa legal o sistema de prueba tasada, consiste básicamente en que la ley le fija al juzgador reglas precisas para apreciar las pruebas, estableciendo reglas que constriñen al juzgador y lo orientan par llegar a una conclusión. Este sistema libra a las sentencias te toda sospecha de corrupción, de ilegalidad o arbitrariedad ya que suple la ignorancia o la falta de experiencia del juzgador al ponerle formulismos o valoraciones precisas a las pruebas en las cuales sólo se debe de seguir para llegar a una conclusión, eliminando también los malos criterios que se obtienen con la experiencia y la lógica del juzgador.

El sistema de la libre convicción o libre apreciación de las pruebas le da la oportunidad al juzgador de hacer un análisis libre con los resultados de las pruebas, es decir, le permite hacer análisis lógicos, de conocimiento y de experiencia pero obligándolo a que motive su juicio con las apreciaciones que le

³³ Díaz de León Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, 1990, Porrúa, 578pp.

hicieron llegar a este. Este sistema no autoriza al juzgador a valorar pruebas a su capricho, o con conjeturas o sospechas, si no, que establece una deducción que sea razonable y se realice con certeza. El juzgador en este sistema aumenta su responsabilidad ya que debe hacer valoraciones y fallos con juicio que no dejen duda los hechos de sus conclusiones.

En materia laboral el sistema usado es el de la libre convicción o libre apreciación de las pruebas, ya que en la materia no existen formalismos para valorarlas, así como también le da la responsabilidad a la Junta de hacer una valoración justa con estos elementos ya que se trata de un Derecho Social, por lo cual los Laudos no se dictan en estricto derecho sino a verdad sabida y buena fe guardada. Por lo cual la apreciación de las pruebas debe de ser lógica y humana, tomando en cuenta que las juntas son tribunales de equidad o de Derecho Social lo que se traduce en Laudos más justos.

4.2.2.- Consideraciones de la Junta a la hora de Dictar Resolución.

Cuando la Junta dicta una resolución debe de apegarse al marco legal, es decir los formalismos propios que implica dictar una resolución pero no solo a eso, también debe de apegarse a los elementos de fondo que esto implica, las resoluciones si bien deben de estar dictadas a verdad sabida y buena fe guardada, lo que implica que la Junta debe de tomar en consideración absolutamente todo lo actuado, desde las manifestaciones realizadas en las audiencias respectivas así como en el desahogo de las pruebas y los alegatos, esto implica que debe de hacerse un análisis minucioso, ya que los constantes manifestaciones de las partes pueden acabar en una confesión expresa.

La junta no sólo debe de tomar en cuenta las manifestaciones, deberá de tomar en cuenta las pruebas ofrecidas así como sus desahogos. Otra consideración importante que se deberá de tomar en cuenta a la hora de Dictar resolución son las conductas procesales de las partes, es decir, el comportamiento que tienen durante el Proceso, ya que si se obtiene un beneficio de una conducta procesal distinta a la que se tuvo con antelación en el Proceso, se debe de tomar en consideración por

parte de la Junta, ya que como se manifestó las resoluciones de la Junta son a verdad sabida, es decir, sobre hechos comprobados, no sobre probanzas ofrecidas. Existe un punto que es poco tomado a la hora de dictar una resolución por parte de la Junta que es que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social con todas las implicaciones que tiene esta afirmación, esa perspectiva se ha dejado de lado, usando los criterios del poder Judicial, la junta trata de acotar y tratar un hecho controvertido con otra visión que no sea Social. Para tener una resolución correcta deben de valorarse estas cuestiones y también plasmarlas, hacer valer los principios generales del Derecho del Trabajo que implica el proteccionismo de los Trabajadores, tomar en consideración que en caso que tenga o exista una duda por parte de la Junta será lo que beneficie al trabajador, principios que son muy poco usados para realizar una resolución, cosa que debe de cambiar para tener una verdadera Justicia Social, sin que esto implique favorecer al trabajador en sus resoluciones, por eso el juzgador sólo estimará hasta cierta medida estas consideraciones y las expondrá para dilucidar su fallo.

La junta deberá de valorar el comportamiento de las partes, sus manifestaciones, sus actuaciones, sus pruebas, el desahogo de las pruebas, su conducta procesal y sobre todo el contexto social de la materia para tener un fallo apegado a Derecho y justo para las partes.

4.3.- El valor Procesal del Interrogatorio Libre.

El Interrogatorio Libre es una prueba accesoria y así debe de entenderse, procesalmente tiene elementos que hacen de esta una prueba o elemento de prueba especial, característico propio y único del Derecho Procesal Laboral, ya que tiene un poco de regulación, basándose únicamente a seguir reglas de la prueba a la cual se adiciona pero sin una estructura o reglamentación propia. Esto lo hace una prueba poco explorada por los propios litigantes así como las Juntas mismas, pero no descocida ya que saben que existe pero desconocen la eficacia que tiene en el esclarecimiento de la verdad y de los hechos controvertidos.

El interrogatorio Libre, si bien está supeditado a una prueba a la cual se adiciona, eso no implica que se trate de la misma carga procesal, es decir que cada una tiene su valor propio. El interrogatorio Libre lo que busca es llegar a la verdad de los hechos controvertidos, cuestionando a las partes involucradas de manera directa en el conflicto que se podría decir, vivieron o presenciaron los hechos generadores de la acción a fin de que se puedan esclarecer cuestiones de Litis. Tomando en cuenta lo anterior esta probanza por si sola tiene mucho valor, ya que se obtendrían confesiones expresas por lo que hace a las partes a la hora de responder una pregunta-posición de manera libre, ya que ese es el fin propio del interrogatorio libre, que las partes esclarezcan de manera directa y personal los hechos controvertidos, esto en el punto de que cumpla con los requisitos para su ofrecimiento y desahogo, al hacerse preguntas de manera libre, ya no sólo se contesta afirmando o negando, si no que ya son preguntas-posiciones que exigen más al absolvente o testigo.

El Interrogatorio Libre tiene entonces un valor probatorio único, que difícilmente se podrá obtener con alguna otra prueba, por su propio desahogo y al tratarse de preguntas libres que tengan relación con la Litis y su forma de realizarlos el alcance probatorio es mayor, ya que no existe prueba que permita a las partes interrogar libremente, la única prueba que puede tener similitud y muchos autores consideran que es igual y es un pleonasma jurídico es la prueba confesional, pero por su propio formalismo de poder responder a las posiciones afirmando o negando, coarta la posibilidad de esclarecer los hechos y por otro lado el Interrogatorio libre al formularse las preguntas-posiciones, no se pueden solamente contestar con una negativa si no que tendría que contestarse con una afirmación, sin poderse remitir a su escrito de contestación ya que es una evasiva, sin poderse negar a responder o contestar con otra evasiva.

Otra consideración importante es quien responde o absuelve, ya que al hacer un razonamiento de las pruebas a las cuales se puede adicionar, las personas que intervienen en estas son personas que por un lado tienen interés directo en el juicio, es decir son el Trabajador o el Patrón o por otro lado presenciaron un hecho materia

de Litis, la característica de estas es que deben de comparecer de manera personal y directa y no deben de tener contacto con nadie, por lo cual esto es un elemento importante para su valoración por la calidad de personas que intervienen, mismas a las cuales se les cuestionara libremente de los hechos controvertidos que les consta. Un elemento humano que se caracteriza en esta prueba es la espontaneidad de las respuestas, ya que al preguntarles de manera directa sin poder intervenir sus apoderados, hace de esta prueba una prueba nutrida en verdad, en la cual todo lo manifestado por los absolventes debe de tomarse como una confesión que realizan con independencia de si existe controversia con sus manifestaciones realizadas con antelación, es decir su contestación a la demanda o la misma demanda.

Todos estos elementos hacen que la prueba tenga una carga probatoria mayúscula igualada a una confesión expresa y espontanea, ya que si las personas que intervienen en el desahogo de ésta son partes directas del Juicio, se entiende que sus manifestaciones son su verdad, por lo que esta prueba seria la prueba con mayor valor probatorio ya que al tratarse de una confesión es prueba plena y no acepta prueba en contrario. Es decir, si yo contesto mi demanda diciendo que le trabajador tenia un salario diario base de \$120.00 y la parte actora manifiesta en la demanda que el salario es de \$200.00 y en el interrogatorio libre se me pregunta cual era el salario del actor y menciono que \$200.00, entonces eso se vuelve una confesión la cual tiene valor pleno con independencia de que existan pruebas que contravengan lo confesado, ya que el valor probatorio de esta prueba es mayúsculo, puesto que se debe de entender que la absolvente conoce las condiciones de trabajo y ésta confesión no acepta prueba en contrario, por lo que esta prueba tiene valor pleno en el juicio.

4.4.- Confesión Expresa en el Interrogatorio libre.

Las confesión expresa es aquélla que se da cuando se procede a una aceptación directa que hace alguna de las partes, es decir, las confesiones expresas son todas aquellas que realizan las partes, con sus manifestaciones durante todo el Proceso, regulación que se tiene en el Art. 794 de la ley Federal del Trabajo.

Artículo 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.

En este sentido en el Interrogatorio Libre, las respuestas que acepten o que mencionen otro supuesto distinto al planteado por esa parte hacen una confesión expresa, la cual tiene valor pleno. El objetivo mismo del Interrogatorio libre es justamente la espontaneidad con la que se responde haciendo de estas respuestas espontaneas una confesión expresa con que se puede esclarecer la verdad. En el Interrogatorio Libre estas confesiones son constantes, ya que las partes no pueden allegarse de otros medios para responder, y muchas veces porque no se conoce la Litis, ó la autoridad laboral tarda mucho tiempo en poder desahogar la prueba a la cual se adicionara; A las partes les merma en cuanto al conocimiento que recuerdan de la relación laboral, por eso las partes que intervengan en el juicio deben de tener conocimiento pleno de la Litis para evitar errar y realizar una confesión expresa que seguramente les perjudicaría. Las confesiones espontáneas deben de valorarse desde el punto de vista de cómo se realizan, es decir no verlo de manera estricta si no ampliar el criterio, ya que si se busca llegar a una verdad sabida, estas apreciaciones librarían a la junta de caer en errores humanos de los absolventes y valorar la probanza de manera conjunta y no individualizada.

En este sentido se debe de entender que el Interrogatorio libre procesalmente hablando sólo servirá cuando no se niegue la relación de trabajo ya que si se ofrece estando en este supuesto, seria ocioso su desahogo ya que al no existir relación y si se le pregunta abiertamente si contrato al actor o si le estableció alguna jornada, basta con la negación que se pudo realizar en la prueba confesional si se adiciona a esta y si se formuló esta posición, y su desahogo se volvería inútil e innecesario. Las confesiones expresas tienen valor pleno y no aceptan prueba en contrario, es por eso que el Interrogatorio libre tiene una importancia mayúscula, la cual debe de explotarse por las partes en un Proceso y debe de ser de conocimiento de las Juntas ya que son de gran ayuda para el esclarecimiento de la Litis.

Conclusiones.

El Interrogatorio Libre es una prueba accesorio o adicional que se adicionará a una prueba principal, que puede ser a la prueba confesional o a la prueba testimonial. No puede considerarse como medio de prueba, ya que los medios de prueba no tienen una regulación específica y el interrogatorio libre sí la tiene, es una prueba que para poder ser admitida se debe de ofrecer como adición a otra.

La forma más relevante e importante de aprovechar la carga probatoria de esta prueba es adicionándola a la prueba confesional, ya que en esta intervienen los sujetos principales de la relación de trabajo y la prueba va a tener mayor relevancia. Viniendo de estas personas sus desahogos, también podría adicionarse a la prueba testimonial pero no serviría su adición porque las partes ya pueden interrogar libremente a los testigos pero esta prueba se usa en la testimonial sólo a la hora de formular las preguntas y no tener un orden fijo cuando se formulen. Al no tener una regulación especial seguirá las reglas de la prueba a la cual se adiciona, pero teniendo un pequeño marco jurídico a través de criterios que emite el poder judicial, que si bien no son amplios, pero ayudan a entender su ofrecimiento y desahogo.

El momento procesal oportuno para su ofrecimiento es al momento de desahogar la prueba a la cual se desea adicionar, ya que de esa forma se aprovecha uno de las características especiales que es la espontaneidad y que ayuda a que las partes no se preparen para el desahogo de la misma y no viciar la prueba ni el desahogo de la misma. Las posiciones que se formularán serán de manera directa y se admitirán todas las posiciones que como requisito tengan relación con la Litis planteada, sin necesidad de relacionarlas con las posiciones de la prueba confesional.

La carga probatoria que tiene esta prueba es de un valor pleno ya que todas las respuestas se deben de tomar como confesiones expresas que harán las partes y no acepta prueba en contrario, la Junta debe de valorar de forma grupal todo el interrogatorio Libre y analizar su desahogo para darle un justo valor en la Litis planteada.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tienen un criterio definido respecto de esta prueba, al menos en la Ciudad de México, ya que esta prueba si bien no es nueva pero si novedosa y al no tener regulación más que en criterios del Poder Judicial, hace difícil que pueda ser reconocida por los funcionarios de las Juntas, desahogada y debidamente valorada, por lo que se trata de una cuestión de preparación ya que esta prueba es la más importante en el procedimiento laboral dadas sus características y la ayuda que le dará a la Junta para tener un panorama ampliado de la verdad de los hechos para poder tener un fallo congruente con las pruebas ofrecidas y las manifestaciones de las partes en el proceso.

El desahogo propio de esta prueba no debe de ser un problema, al contrario es muy sencillo tanto su admisión como su desahogo y no necesita una preparación.

Su desahogo al adicionarse, las partes no se pueden negar a realizarlas argumentando que fueron citadas para otra prueba ya que por economía procesal y por concentración se debe de hacer en el momento que se desahoga la prueba principal y así no viciar sus características.

Su Desechamiento y no valoración por parte de la Junta hacen de esto un daño irreparable para la parte oferente, ya que viciaría la prueba en todos los aspectos.

Es daño irreparable porque, la espontaneidad tanto en el ofrecimiento como en la contestación hacen que esta prueba tenga el valor procesal que tiene, ya que si la junta la desecha por capricho o desconocimiento sin fundar y regulariza con posterioridad y la admite, estará ya viciada porque la contraparte puede preparar el desahogo de dicha prueba, al seguir la regla general de que sólo serán sobre hechos controvertidos, para que no le beneficie al oferente y por el contrario no beneficiar ó el esclarecimiento de la verdad, por lo cual se viciaría y perdería su importancia.

El interrogatorio libre se debe de empezar a valorar tanto por la autoridad como por los litigantes, muy en especial en el sentido de que es una prueba adicional y no pretende sustituir a ninguna otra, sólo es extender la gama probatoria que tienen las partes para allegarse de elementos para emitir un Laudo apegado a la verdad, su valor debe de ser pleno sin admitir prueba en contrario, y se deben de generar

consensos de criterios entre las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje y así evitar daños irreparables con su desechamiento incorrecto e ilegal.

Bibliografía.

- 1.- De Buen L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, 2002.
- 2.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1971.
- 3.- Ross Gómez, Derecho Procesal del Trabajo, 1986.
- 4.-Díaz de León Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Porrúa, 1990.
- 5.- Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México.
- 6.- Tenapala Mendizábal Sergio, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 2003.
- 7.- Guerra Ochoa María Teresa, El Procedimiento en el Derecho Laboral, Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- 8.- De Buen L. Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, Porrúa, México.
- 9.- Dávalos Morales José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2013.
- 10.- Álvarez del Catillo Enrique, Reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1979, UNAM.
- 11.- Zenil Raúl, La Prueba Confesional. En el Temario de Derecho Procesal del Trabajo.
- 12.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 13.-Gomez Lara Cipriano, Prueba en el Derecho Laboral Mexicano, Biblioteca Virtual Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- 14.-Interrogatorio Libre en Materia Laboral, su Ofrecimiento y Desahogo, Serie Decisiones Relevantes de la SCJN.
- 15.- Porfirio Marquet Guerrero, Derecho Procesal del trabajo, Enciclopedia Jurídica, Porrúa, 2017.
- 16.- Ascencio Romero Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, 2000.
- 17.- Tena Suck, Rafael y Hugo I talo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas.

Legislación consultada.

- 1.- Ley Federal del Trabajo del año 2018.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.- Semanario Judicial de la Federación.