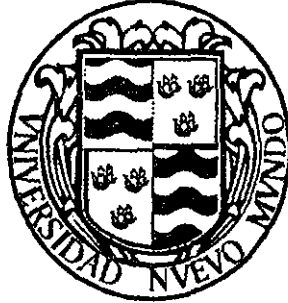


6 878509

**UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO
INCORPORADO A LA U. N. A. M.**

ESCUELA DE DERECHO



**“ ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PRUEBA
CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO
LABORAL, SU OFRECIMIENTO, ADMISIÓN,
DESAHOGO Y VALORACIÓN. “**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:
LUIS ENRIQUE MENDOZA DOSAL**

294565

MÉXICO, D. F.

2001.



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 MIS PADRES:

ENRIQUE MENDOZA NAVARRO.

ESTELA DOSAL DE MENDOZA.

Porque guían mis pasos, por el camino del bien.

Dios los bendiga.

A MI HERMANA:

ESTELA MENDOZA DOSAL

Por su amistad y compañía.

A MIS ABUELOS, y en especial a:

JUAN DOSAL CUE.

Ejemplo de honestidad y superación
constante.

A MIS TIOS, y en especial a:

LIC. ALFONSO MENDOZA NAVARRO.

Por motivarme a estudiar la carrera de leyes
y así seguir su ejemplo en la vida profesional.

A LOS SEÑORES LICENCIADOS:

MARCO ANTONIO NAVA Y NAVAS.

SERGIO MERCADO INIESTA.

Por su paciencia y apoyo incondicional.

MARIO ESCUDERO PASTRANA.

Y A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE DE ALGUNA

U OTRA FORMA INFLUYERON PARA LA

CULMINACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

A TODOS ELLOS MI RESPETO Y ADMIRACIÓN POR SIEMPRE.

INDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

Capítulo I. El Proceso.

I.1 El Derecho Procesal.....	5
I.2 Proceso y Procedimiento.....	9
I.3 Fases del Proceso.....	14
I.4 Actos Procésales.....	19

Capítulo II. El Procedimiento Laboral.

II.1 El Procedimiento Laboral.....	27
II.1.1 Noción.....	28
II.1.2 Caracteres.....	28
II.1.3 Conflictos del Trabajo.....	33
II.1.4 Procedimientos que Contempla la Ley Federal del Trabajo.....	36
II.1.5 Fases del Procedimiento Laboral.....	61
II.2 La Dilación Probatoria.....	63

Capítulo III. La Prueba en el Procedimiento Laboral.

III.1 La Prueba.....	66
III.1.1 Noción.....	66
III.1.2 Objeto.....	66
III.1.3 Clasificación.....	67
III.1.4 Eficacia de las Pruebas.....	69
III.1.5 La Carga de la Prueba.....	69

III.2 Medios de Prueba.....	71
III.2.1 Noción.....	71
III.2.2 Diversos Medios de Prueba.....	72
III.3 Ofrecimiento de Pruebas.....	79
III.3.1 Concepto.....	79
III.3.2 Etapas Preclusivas.....	79
III.3.3 Pruebas Directas e Indirectas.....	80
III.3.4 Objeciones Probatorias.....	80
III.3.5 El Orden a Seguir en el Ofrecimiento de las Pruebas.....	80
III.3.6 El Ofrecimiento de Pruebas por Oficialía de Partes.....	81
III.4 Admisión de Pruebas.....	81
III.4.1 Concepto.....	82
III.4.2 Importancia.....	82
III.4.3 El Acuerdo de Admisión de Pruebas.....	82
III.5 Desahogo de Pruebas.....	83
III.5.1 Concepto.....	83
III.5.2 Orden Legal para el Desahogo de las Pruebas.....	83
III.5.3 Desahogo de la Prueba Confesional.....	84
III.5.4 Desahogo de la Prueba Testimonial.....	85
III.5.5 Desahogo de la Prueba Pericial.....	86
III.5.6 Desahogo de la Prueba de Inspección.....	86
III.6 Valoración de Pruebas.....	87
III.6.1 Noción.....	87
III.6.2 Sistemas de Valoración.....	87
III.6.3 Apreciación de las Pruebas.....	89
III.6.4 Criterios de Valoración de Pruebas.....	90

Capítulo IV. La Prueba Confesional en el Procedimiento laboral.

IV.1 Concepto.....	96
IV.2 Clases de Confesión.....	97
IV.3 Clasificación de la Confesión.....	98
IV.4 Naturaleza Jurídica de la Confesión Judicial.....	102
IV.5 Elementos de la Confesión.....	103
IV.6 Forma y Contenido de las Posiciones.....	105
IV.7 Derechos del Confesante.....	107
IV.7.1 Cita para la Confesión.....	108
IV.7.2 Requisitos para la Citación.....	109
IV.7.3 Asistencia de los Abogados.....	110
IV.8 Valoración de la Confesión.....	110
IV.9 La Protesta.....	111

Capítulo V. Análisis Jurídico de la Prueba Confesional en el Procedimiento Laboral su Ofrecimiento, Admisión, Desahogo y Valoración.

Planteamiento del Problema.....	114
Conclusiones.....	118
Propuesta.....	120

INTRODUCCION

En mi concepto, la prueba confesional es uno de los instrumentos más importantes que tienen las partes para acreditar los hechos que han quedado controvertidos en el juicio correspondiente, y por lo tanto, para que esa probanza no pierda importancia y eficacia, creo que se deben realizar cambios y adiciones que son necesarios en algunos preceptos legales de la sección correspondiente en la Ley Federal del Trabajo; mismos que en su oportunidad propondré al concluir el presente trabajo de tesis, con el objeto de reglamentar en forma diferente dicha probanza, en cuanto a algunos aspectos fundamentales de la misma, y principalmente en su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración.

Ese cambio está enfocado primeramente, a tratar que en todos los casos los confesantes ofrecidos en el juicio laboral por las partes, se identifiquen plenamente a satisfacción de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, esto para el efecto de que la prueba en comento brinde seguridad al momento del desahogo y valoración de la misma, ya que si el confesante se identifica con un documento idóneo se tiene la certeza de que es la misma persona a la que fue ofrecida y de ahí el Tribunal Laboral resuelva correctamente, con justicia y equidad; ya que en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún artículo que así lo disponga.

Por otra parte se pretende dar seguridad jurídica a las partes contendientes en el juicio ya que es frecuente que en las diversas Juntas Especiales se tomen diversos criterios en el ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de la prueba confesional ya que en especial los artículos 786 y 790 de la Ley Federal del Trabajo, solo enuncian las normas generales que rigen a la citada probanza, lo que permite diversas interpretaciones entre las partes, lo cual ocasiona diversos problemas a la actuación de las Juntas, como por ejemplo: cuando un confesante tiene más de un nombre y no fue ofrecida en esos términos, o bien

cuando el confesante llega tarde al desahogo de la probanza antes mencionada, por lo anterior se deben de dar más elementos de convicción a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que estén en aptitud de resolver la controversia planteada con mayor exactitud y efectividad, valorando correctamente la prueba confesional que se ha rendido ante ella, y por lo tanto esto redundará en beneficio de las partes y del órgano jurisdiccional, en este caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Este trabajo se divide en cinco capítulos, iniciándose el primero de ellos con el análisis del proceso en general, ya que las pruebas son instrumentos de que se valen las partes para acreditar sus aseveraciones, precisamente en el proceso; después se hace notar la relación y diferencia que tiene éste, con el procedimiento, los actos procesales que pueden ejecutar las partes dentro de su secuela y de que fases se compone, concluyendo con el análisis de los actos procesales.

Posteriormente en el capítulo segundo, se estudia el procedimiento laboral, la noción del mismo, sus caracteres, así como los conflictos de trabajo, y realizando una breve referencia de cada uno de los procedimientos que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, analizando las fases de las cuales se compone el procedimiento laboral y por último haciendo mención a la dilación probatoria dentro de los juicios laborales.

Una vez analizado lo anterior, en el capítulo tercero del presente trabajo de investigación se estudiará en forma minuciosa la prueba en materia laboral, comenzando con su noción y objeto de ésta, así como la clasificación y la eficacia de las pruebas, de igual forma las cargas probatorias y los diversos medios de prueba existentes en la Ley Federal del Trabajo, el ofrecimiento de las mismas y las etapas preclusivas dentro de éstas, por otro lado se analizarán las pruebas directas e indirectas y el orden en el ofrecimiento de las probanzas, continuando con el desahogo de las pruebas, el orden legal para el mismo y brevemente el desahogo de las probanzas que contempla la Ley Laboral, concluyendo con

la valoración de las pruebas, los sistemas de valoración existentes y los criterios de valoración de pruebas.

En el capítulo cuarto se hace referencia a la prueba confesional en materia de trabajo, que prácticamente es el tema central de ésta investigación, primero de manera general analizando su concepto, las clases de confesión, la clasificación de la confesión, los elementos de la misma, así como la forma y contenido que toda posición debe contener, los derechos que tiene el confesante al desahogar la prueba ante el Tribunal Laboral, y los requisitos obligatorios que se necesitan para citar a cualquier absolvente, la valoración que en materia de trabajo se realiza a la misma y por último la protesta de ley que se realiza a cualquier absolvente que se presente a contestar posiciones en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para finalizar el presente trabajo de tesis, en el capítulo quinto se hará primeramente el planteamiento del problema, que en mi opinión existe al ofrecer, admitir, desahogar y valorar la prueba confesional en materia laboral, y se hará alusión a las conclusiones correspondientes de ésta tesis y finalmente que es lo que se propone en ella para establecer una mejor reglamentación de la prueba confesional en el proceso del trabajo.

CAPITULO I

EL PROCESO

I.1 EL DERECHO PROCESAL

Para iniciar el presente tema considero necesario definir el Derecho Procesal y al respecto el Maestro Eduardo Pallares, dice: “Es el conjunto de verdades, principios y doctrinas, cuyo objeto es el Proceso Jurisdiccional y las Instituciones Jurídicas relacionadas directamente con él”. (1). La resolución de los conflictos jurídicos mediante la función jurisdiccional requiere el concurso de la actividad del titular del interés jurídico no satisfecho, de la actividad del sujeto pasivo, de la relación jurídica desconocida o violada y de la actividad del órgano jurisdiccional.

Para que esta triple actividad responda al principio de legalidad y sea jurídica, es necesario que esté regulada por normas jurídicas abstractas y generales, el conjunto de estas normas jurídicas es el Derecho Procesal Objetivo que se contiene en los Códigos de Procedimientos.

El Derecho Procesal Objetivo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del órgano jurisdiccional y de quienes intervienen en el proceso para satisfacer los intereses jurídicos que han quedado insatisfechos por la existencia de un conflicto jurídico. Este Derecho Procesal Objetivo, regula la función jurisdiccional en todos sus aspectos.

El Derecho Subjetivo Material, tiene influencia decisiva sobre el Derecho Procesal, ya que si el primero no queda satisfecho, el segundo hace efectiva la tutela jurídica a través del proceso, pero éste no se desarrolla si falta la iniciativa del titular del interés jurídico insatisfecho, así mismo si durante el proceso se logra que ese interés jurídico insatisfecho se satisfaga mediante la actuación voluntaria del Derecho Material Objetivo, entonces carece de objeto la continuación del proceso.

¹ Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición, Página 9.

Si el Derecho Subjetivo Material, se satisface por medio de la sentencia, la función jurisdiccional habrá cumplido su función y en consecuencia el proceso termina. El Derecho Procesal también tiene íntima relación con el Derecho Público, ya que muchas de las normas procesales se refieren a la creación de los órganos jurisdiccionales y a la determinación de sus atribuciones como órganos estatales.

En consecuencia, se puede decir que el Derecho Procesal juega un papel muy importante en la vida política y social de un Estado, ya que éste a través del proceso cumple con la obligación que tiene de administrar justicia, sin la cual la sociedad no podría subsistir ni mucho menos progresar, en tal virtud, el Derecho Procesal debe tener por objeto que el Estado administre justicia plenamente cuando aparece un conflicto jurídico al que dar un interés jurídico insatisfecho, entonces el objeto específico del Derecho Procesal es el Proceso Jurisdiccional.

El Derecho Procesal como ciencia, goza de una completa autonomía en la doctrina y en la enseñanza por la gran producción de estudios que de él se han hecho y la atención que se le presta en los centros de enseñanza, pero presupone conceptos que son comunes a todas las ramas del Derecho, como son: el Derecho Constitucional, Civil, Penal, Administrativo, Fiscal, Internacional, Laboral, etc., guardando una íntima relación con todas y cada una de ellas.

El Derecho Procesal emplea toda clase de métodos científicos para lograr su objetivo, tales como el método histórico, mediante el cual conoce los orígenes de las instituciones científicas y de que manera han servido éstas a la sociedad, que males o beneficios han producido, etc. Así mismo, a través del Derecho Comparado, conoce como las legislaciones extranjeras han resuelto problemas que en el ámbito nacional también se suscitan; por medio de la estadística se allegan datos que le ayudan a determinar la clase de litigios que con más frecuencia aparece en determinado país, de que forma han sido solucionados y que

grado de necesidad existe para reformar la legislación actual, por conducto de la sociología sabe que fenómenos sociales aparecen en el país que hagan necesario un cambio a los ordenamientos legales existentes de que se trate para estar en condiciones de administrar justicia pronta y expedita.

El Derecho Procesal, presupone conceptos fundamentales que son comunes a todas las ramas del Derecho y sobre ellos descansan tanto las normas del Derecho Positivo Procesal como la Doctrina y la Jurisprudencia que las interpreta, dichos conceptos fundamentales son los siguientes:

Relación Jurídica. Es la relación que se entabla entre seres humanos con trascendencia jurídica, y que a veces establece al existir un conflicto de intereses que debe resolverse con la aplicación de normas jurídicas.

Interés. Es la relación que existe entre una persona y algo que pueda satisfacer sus necesidades.

Derecho Subjetivo. Es la facultad que otorga la norma jurídica a una persona para exigir de otra que haga o deje de hacer alguna cosa.

Poder. Es la posibilidad jurídica que otorga la propia ley a una persona de exigir a los demás que hagan o dejen de hacer algo.

Litigio. Es el conflicto de intereses con trascendencia jurídica que se manifiesta con la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro a efectuar lo que de él se pretende exigir. Para que el litigio exista es necesario que haya un conflicto de intereses entre dos o más personas y que se refieren a derechos y obligaciones que se hagan valer por los interesados, teniendo estos pretensiones contrarias.

Casi siempre confundimos las palabras litigio y juicio, sin embargo, son completamente diversos, toda vez que el litigio puede existir aunque no se haya llevado hasta el órgano jurisdiccional para su resolución y por el contrario, al hablar de juicio entendemos que el litigio ha sido sometido a la decisión de los tribunales competentes.

Obligación. Es el vínculo jurídico que impone la ley a las personas jurídicas a hacer o no hacer algo en beneficio del acreedor de la obligación, es decir es el deber que impone la norma jurídica a una persona de hacer o no hacer algo a favor de otra.

Carga. Es la obligación que impone la ley a una persona para hacer algo en beneficio y para utilidad del mismo sujeto de la carga.

La obligación tiene como finalidad beneficiar a otra persona es decir, al acreedor de la obligación, mientras que la carga tiene por objeto beneficiar a la misma persona que ejecuta lo ordenado por la norma jurídica, así mismo la carga presupone siempre el hacer algo y la obligación puede consistir en un no hacer.

Derecho Sustantivo. Es el que contiene los derechos y obligaciones de las personas jurídicas.

Derecho Adjetivo. Es el conjunto de normas jurídicas expedidas por autoridad competente, debidamente promulgadas y publicadas para su cumplimiento.

Norma Jurídica. Es una regla de conducta impuesta por la autoridad legítima como mandato con el objeto de obtener la paz social.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que el Derecho Procesal contiene principios, doctrinas y verdades generales que son comunes a cualquier proceso jurisdiccional, de tal manera que las diferencias que existen entre los diversos procesos no son esenciales, sino más que nada son en cuanto a su tramitación.

También considero oportuno hablar respecto al Derecho Procesal comparado, el cual tiene por objeto estudiar comparativamente las legislaciones extranjeras con la nuestra, para que una vez que conozcamos los adelantos de las leyes de otros países podamos aprovechar en nuestro beneficio los adelantos que encontremos en ellas para estar en posibilidad de reformar nuestros códigos, tomando en consideración desde luego las costumbres, tradiciones, ideología, cultura, etc., del país de que se trate y por ello siempre habrá diferencias notables que harán que dichas reformas se realicen tomando en cuenta las condiciones y circunstancias antes mencionadas para estar en concordancia con nuestra realidad social.

I.2 PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

El término Proceso proviene de la voz latina *Processus* que significa progreso, acción de ir hacia delante. Procedimiento, del latín *Procedere*, acción de proceder, método de ejecutar algunas normas.

El tratadista Cipriano Gómez Lara, define al Proceso diciendo lo siguiente: “Es el conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”.⁽²⁾

Para Chiovenda: “ El Proceso es el conjunto de los actos coordinados al fin de la actuación de la ley por parte de los órganos de la jurisdicción. Está pues, constituido el proceso por la serie de actos del juez y de las partes y aún de terceros, encaminados a la

² Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. 1983. Página 121

realización del Derecho Objetivo. Estos actos considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento". (3).

Para Eduardo Pallares: " El Proceso jurídico en general puede definirse como una serie de actos jurídicos vinculados entre sí por el fin que se requiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales. Todo proceso se desenvuelve a través del tiempo y evoluciona a un fin determinado por virtud del cual, los actos en el proceso son solidarios los unos de los otros y los posteriores no pueden existir válidamente sin los anteriores en los que tiene su base y razón de ser". (4).

En atención a lo anteriormente mencionado, se puede decir que el proceso es el desarrollo de la función jurisdiccional y por lo tanto el conjunto de actividades necesarias para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional, es decir, es una institución establecida para realizar mediante ella la función de administrar justicia, mientras que el procedimiento es el conjunto de formas o maneras como se efectúa la función.

El Proceso es la serie de actos jurídicos que se encuentran vinculados entre sí, de tal manera que unos no pueden existir sin los anteriores y todos ellos tienden a un fin determinado que precisamente es el de dar por terminado el litigio a través de la sentencia.

"El Proceso está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y termina cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El Procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo que puede ser originaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias o con periodos de prueba o sin él". (5)

³ De Pina Rafael y Castillo Larrañaga José. Derecho Procesal Civil. Página 196.

⁴ Pallares Eduardo. Op. Cit. Página 96.

⁵ Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Página 639.

La finalidad del proceso consiste en la realización de la norma jurídica o en la satisfacción del interés particular amparado por la ley, así mismo se pueden distinguir tres etapas principales en el desarrollo del proceso, que son: La Postulatoria, La Probatoria, y La Resolutoria.

Entonces, el Proceso es la serie de actos jurídicos que realizan los sujetos que intervienen en él encaminados a obtener una resolución jurisdiccional determinada y por el contrario, el procedimiento expresa la forma exterior del proceso, la manera como la Ley regula las actividades procesales y la forma a que éste debe ajustarse.

Los términos Proceso y Procedimiento, se emplean frecuentemente como sinónimos y por lo mismo considero conveniente determinar cuales son sus diferencias para evitar confusiones, ya que si bien es cierto que todo el proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo Procedimiento es Proceso, éste se caracteriza por su finalidad jurisdiccional que compone al litigio y el Procedimiento es una coordinación de actos en marcha ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo, como por ejemplo, el procedimiento incidental o impugnativo, además, el proceso debe tener un procedimiento, para poder exteriorizarse, pero también tiene nexos que entre las partes y el juzgador se establecen durante la tramitación del litigio.

El Proceso como institución constituye un conjunto de actos que persiguen una sola finalidad, el Procedimiento constituye a su vez la serie de actividades que deben realizarse para lograr esa finalidad.

En tal virtud, se puede decir que el Proceso es una institución establecida para realizar mediante ella la función de administrar justicia, y el Procedimiento es el conjunto de formas

o maneras, la tramitación en sí, que fija la ley misma para realizar dicha función y que puede ser ordinaria, especial sumaria, sumarísima, escrita, verbal, etc.

También es conveniente hacer la diferencia de los términos proceso, litigio y juicio; por lo que se refiere al Proceso, ya hemos dicho que es la serie de actos jurisdiccionales, coordinados y ligados los unos con los otros, con el objeto de lograr un fin determinado que es precisamente el poner término al litigio a través de la sentencia; el litigio por el contrario es el conflicto de intereses de naturaleza jurídica que se manifiesta por las pretensiones opuestas que hacen valer las personas que intervienen en él y sólo se transforma en juicio cuando los interesados lo ponen en consideración del órgano jurisdiccional, para que sea éste el que resuelva conforme a la ley, quien de ellos tiene la razón en cuanto a dicha controversia y esto se logra a través del proceso, y en tal virtud el juicio viene siendo el propio litigio pero dentro del proceso.

En conclusión, podemos manifestar que puede haber litigio sin juicio, cuando las partes interesadas no lo pongan en conocimiento del órgano jurisdiccional, para que éste lo resuelva y también puede haber proceso sin juicio y sin litigio como en los casos llamados de jurisdicción voluntaria.

Existen diversas clases de procesos:

1. Por la naturaleza jurídica de la cuestión que se controvierte se clasifican en: Civiles, Penales, Mercantiles, Laborales, Administrativos, etc.
2. Cuando hay controversia entre las partes que intervienen en el, se denominan procesos contenciosos y si no hay controversia se les llama procesos voluntarios.

3. Procesos normales. Son aquellos que realizan la función propia del Proceso, es decir, la de poner fin al litigio por medio de la sentencia definitiva.
4. Procesos anómalos. Son los procesos simulados que tienen por objeto realizar un negocio jurídico entre las partes que lo inician y prosiguen, como por ejemplo la simulación de un embargo para lograr que los bienes de determinada persona no puedan ser rematados por sus acreedores.

En cuanto a la finalidad social del Proceso, tenemos varias doctrinas a saber:

La doctrina de Derecho Subjetivo dice que el Proceso tiene por objeto hacer efectivos los derechos subjetivos que hace valer el actor en su demanda.

La Doctrina del Derecho Subjetivo sostenida principalmente por Chiovenda dice que el proceso tiene por objeto hacer cumplir la ley mediante la acción de los tribunales cuando es desconocida o violada.

La doctrina en cuanto a la jurisdicción sostiene que el proceso tiene por objeto declarar el derecho de las partes que en el contiendan.

En cuanto a la terminación del proceso, se puede decir que puede concluir por los diversos motivos que pueden ser normales o anormales.

Las maneras normales de concluir el proceso son las siguientes:

1. Por sentencia definitiva que haya causado ejecutoria, cuando resulte absoluta.

2. Por la ejecución de la sentencia definitiva que haya causado ejecutoria, cuando resulte condenatoria la misma.

Las formas anormales de terminar el proceso son:

1. Por desistimiento del actor.
2. Por convenio entre las partes.
3. Por conciliación.
4. Por allanamiento a la demanda y cumplimiento de parte del demandado de la prestación exigida por el actor.
5. Por caducidad de la instancia.

1.3 FASES DEL PROCESO

Las fases del procedimiento son las partes en que lógica y jurídicamente se desenvuelve el procedimiento, eso es, desde que se inicia hasta que finaliza cuando alcanza su objeto normal que es la propia terminación del litigio.

Desde el punto de vista lógico, el proceso tiene principalmente, tres fases a saber:

1. La fase postulatoria o inicial que es aquella en que las partes determinan las cuestiones litigiosas que el juez debe resolver al dictar o emitir la sentencia definitiva.
2. La fase probatoria en la que se llevan a cabo los procedimientos que se refieren a las pruebas y las alegaciones que hacen las partes con el objeto de dar material suficiente al juzgador para que éste pueda resolver el litigio.
3. La fase decisoria o resolutoria en la que el juez decide las cuestiones litigiosas a través de la sentencia definitiva y en su caso la ejecución de la misma.

Desde el punto de vista jurídico, las fases del proceso son diversas, según sea el juicio de que se trata: Ordinario, Especial, Sumario, etc.

Hablando de juicio Ordinario encontramos las siguientes partes:

1. La fase postulatoria, que es propiamente la parte inicial introductiva en la que se plantean las cuestiones litigiosas de hecho y de derecho que van a ser materia del juicio respectivo, mediante los escritos de demanda y contestación a la misma.
2. La fase probatoria, en la que las partes aportan al juzgador los elementos necesarios con los que pretenden acreditar las aseveraciones que han hecho valer en su demanda y contestación, respectivamente y dentro de ésta parte, tenemos los periodos de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, así como los alcgatos correspondientes.
3. La fase decisoria, esencialmente comprende el pronunciamiento de la sentencia que realiza el órgano jurisdiccional.

4. La fase ejecutoria, se refiere a la vía de apremio, es decir a la ejecución misma de la sentencia.
5. En los juicios sumarísimos, solo encontramos una sola fase en el procedimiento, es decir, la que se refiere al conocimiento del litigio por parte del juez, rendición de pruebas y sentencia.

En virtud de lo anteriormente anotado, es claro que en cualquier proceso, existe una secuencia de etapas, desde su iniciación hasta que termina el mismo.

“Alcalá-Zamora y Castillo nos dice que todo proceso arranca de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una meta (sentencia) de la que derive un complemento (ejecución)”. (6).

También se puede decir que en cualquier proceso, ya sea penal, civil, del trabajo, constitucional, administrativo, fiscal, etc. Existen esencialmente dos grandes etapas que son la de instrucción y la de juicio.

En la etapa de instrucción procesal, encontramos encuadrados todos los actos procesales tanto del tribunal como de las partes y aún de terceros y a través de dichos actos queda especificada la controversia, se desarrolla toda la actividad probatoria y ahí se formulan también las conclusiones y alegatos correspondientes.

Esta etapa de instrucción procesal permite al órgano jurisdiccional, concentrar todos los datos, elementos, pruebas, deducciones, etc., aportados por las partes interesadas y terceros, para estar en condiciones de dictar sentencia de la mejor manera posible.

⁶ Gómez Lara, Cipriano. Op. Cit. Página 125.

En conclusión, podemos afirmar que la etapa o fase de instrucción en el proceso, es aquella, en la que las partes exponen sus pretensiones, defensas, excepciones, pruebas, y alegatos, en la que se desarrolla toda la actividad de información para que el juzgador pueda resolver la controversia.

La segunda etapa o parte del proceso es la de juicio y que es precisamente el procedimiento, por medio del cual se dicta la sentencia correspondiente al proceso de que se trate.

Las fases mencionadas las podemos esquematizar de la siguiente manera:

I. Etapas de Instrucción:

- a) Etapa Postulatoria.
- b) Etapa Probatoria.
- c) Etapa Preconclusiva. (De alegatos o conclusiones de las partes).

II. Etapa de Juicio. Etapa en la que se pronuncia sentencia.

1. Etapa Postulatoria es aquella en la que las partes dentro del proceso exponen sus pretensiones, formulan su contestación a la misma, oponen sus defensas y excepciones, manifiestan todo lo que a sus intereses conviene y aducen los fundamentos jurídicos en que basan sus aseveraciones, esta etapa sirve precisamente para fijar la litis en el proceso cuando queda determinado la materia sobre la cual deberá probarse, alegarse y sentenciarse.
2. Etapa Probatoria. Es aquella que se lleva a cabo en diversos momentos a saber:
 - a) Ofrecimiento de Pruebas.
 - b) Admisión de Pruebas.
 - c) Preparación de la Prueba.
 - d) Desahogo de Pruebas.

El ofrecimiento es el acto de las partes por virtud del cual aportan al órgano jurisdiccional los medios probatorios que estiman pertinentes a efecto de demostrar sus acciones, pretensiones o defensas, pudiendo ser documentos, testigos, confesional, instrumental de actuaciones, presuncional legal y humana, etc.; dichas probanzas las deba relacionar la parte oferente con los hechos, pretensiones, o defensas, que haya establecido en su escrito inicial de demanda, o en la contestación a la misma.

La admisión es un acto del órgano jurisdiccional, a través del cual se acepta o se declara procedente la recepción de la prueba, ofrecida por las partes para acreditar un hecho, una afirmación o negativa. El tribunal puede rechazar los medios probatorios aportados cuando se ofrezcan fuera del término establecido por la ley o cuando no sean idóneos para probar lo que se pretende por la parte oferente.

La preparación es el conjunto de actos que realiza el órgano jurisdiccional, en ocasiones con la colaboración de las partes y de los auxiliares del tribunal, con el objeto de estar en condiciones de desahogar debidamente la prueba de que se trate, como por ejemplo citar a las partes, testigos o peritos, señalar día y hora determinada para llevar a cabo una diligencia, etc.

El desahogo de la prueba es el desarrollo o desenvolvimiento mismo de ella, por ejemplo, tratándose de la confesional, el desahogo se lleva a cabo a través de las preguntas y respuestas correspondientes ante el tribunal que las debe calificar; existen pruebas como algunas documentales, la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana que tienen un desahogo automático ya que lo hacen por su propia y especial naturaleza.

Cuando han terminado las fases de ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de las pruebas aportadas por las partes, la etapa probatoria concluye y se pasa a la

preconclusiva, ya que la valoración de la prueba se lleva a cabo en la etapa decisoria, es decir, al pronunciar la resolución respectiva.

1. Etapa Preconclusiva. Es aquella en la que las partes presentan sus alegatos o conclusiones que representan un proyecto de sentencia favorable a la que lo está formulando, ya que estos se componen de una serie de razonamientos y consideraciones que las partes hacen al juzgador sobre el resultado de las etapas postulatoria y probatoria, adelantándole cual es, según ellas, el sentido en que debe emitirse la resolución.
2. Etapa del Juicio. A esta se le denomina fase resolutoria o decisoria y es en sí, el acto por el cual el órgano jurisdiccional dicta la sentencia respectiva al proceso de que se trate, es decir, es aquella en la que el juzgador decide las cuestiones litigios aducidas por las partes a través de la sentencia definitiva.
3. Etapa Impugnativa. Es en la cual las partes en el juicio, tienen la oportunidad de hacer valer una impugnación a la sentencia dictada por el órgano jurisdiccional, a través de algún recurso o por la vía del amparo, dependiendo el tipo de proceso de que se trate.
4. Etapa Ejecutiva. Por medio de esta etapa se faculta al órgano jurisdiccional para el efecto de hacer efectiva la sentencia correspondiente a la parte que obtuvo, siendo que la contraparte se haya negado a aceptar la resolución del tribunal respectivo o no haya dado cumplimiento a la misma en el término legal, incluso haciendo uso de la fuerza pública.

1.4 ACTOS PROCESALES.

El acto procesal, es aquel que realiza la voluntad humana dentro del proceso y que tiene trascendencia jurídica en él, es decir, de alguna manera ese acto debe producir efectos jurídicos en el proceso.

El hecho jurídico procesal es aquel acontecimiento que tiene trascendencia en el proceso, ya sea por que le sirva de fundamento, lo impulse, lo modifique o lo extinga, por ejemplo si alguna de las partes muere, el procedimiento se suspende, ya que aquel no estará debidamente representado en el juicio respectivo, al extinguirse el mandato por ese acontecimiento.

El acto procesal, se distingue del hecho procesal en que éste, es el género y el primero la especie, ya que el hecho es cualquier acontecimiento, sea o no acto de la voluntad del hombre, y el acto jurídico procesal siempre será efectuado por la voluntad humana.

Los actos procesales pertenecen a la categoría de los actos jurídicos y, en consecuencia, son actuaciones judiciales, es decir, son documentos públicos que por sí solos hacen prueba plena. Los escritos que formulan las partes no son por sí mismos actos procesales, pero se transforman en ellos cuando son agregados a los autos al tenerse por presentados por el funcionario correspondiente aunque no hacen fe de la verdad o legalidad de su contenido sino solamente de que existen.

Para que un acto procesal sea válido, es necesario que contenga los siguientes requisitos:

1. Capacidad jurídica y procesal de quien realiza el acto.
2. Legitimación de la persona que ejecuta el acto para realizarlo.
3. Que la voluntad de quien realiza el acto no esté viciado por error, violencia, fraude o mal fe.
4. Que el acto procesal sea lícito.

5. Que el acto que se realiza tenga las formalidades que la ley establezca.

La nulidad o ilegalidad del acto procesal realizado, puede quedar purgado cuando a precluido el derecho de hacerlo valer. En ocasiones el acto procesal que se lleva a cabo, puede ser válido pero ineficaz pero no idóneo para alcanzar el fin que con él se pretendió obtener, así mismo, dichos actos procesales pueden ser unilaterales o plurilaterales, por ejemplo, serán encuadrados dentro de los primeros, las promociones o escritos que haga cada una de las partes, y dentro de los segundos, las resoluciones de un Tribunal Colegiado, de una Junta de Conciliación y Arbitraje, los convenios celebrados por las partes, etc.

Desde el punto de vista legal, los actos procesales se clasifican de la siguiente manera:

1. Actos probatorios del juicio que también son llamados medios probatorios.
2. Providencias precautorias o provisionales, que se refieren principalmente al aseguramiento de bienes propiedad del demandado, cuando existe temor fundado de que sean enajenados o sustraídos del lugar donde se encuentren.
3. Actos en que se fijan las cuestiones litigiosas en la tramitación del juicio, por medio de los cuales se da entrada a la demanda y se dictan todas las resoluciones que tienden a llevar cabo el procedimiento legalmente, así mismo, comprende los actos de formación de la litis al contestarse la demanda.
4. Actos de instrucción, que son aquellos que van encaminados a averiguar la verdad sobre los hechos litigiosos y que comprenden el ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas.

5. Alegaciones de las partes, son aquellos actos que tienden a demostrar el derecho de éstas, los alegatos verbales o escritos.
6. Actos de ejecución, que tienden a ejecutar las resoluciones judiciales, embargos, remates, uso de la fuerza pública, inspección judicial, etc.
7. Actos de comunicación procesal, por medio de los cuales se dan a conocer a las partes las resoluciones del órgano jurisdiccional y las peticiones o alegaciones de la contraparte y comprende las notificaciones, los exhortos, etc.
8. Actos disciplinarios, son aquellos que el juez ordena, el ejercicio de la facultad que le concede la propia ley.
9. Actos de impugnación, a través de los cuales las partes objetan la validez o legalidad de los actos que realiza el órgano jurisdiccional o la contraparte como son los recursos, incidentes de nulidad, amparo, etc.
10. Actos que ponen fin al proceso, como son el desistimiento, los convenios de allanamiento.
11. Actos de comunicación procesal, mediante los cuales el órgano jurisdiccional se comunica con otros órganos del Estado o autoridades extranjeras inclusive, como son los oficios, exhortos, inhibitorias, etc.
12. Actos de administración, referentes a los bienes sujetos a la jurisdicción del Tribunal, que pueden ser los que han sido embargados en un juicio, los bienes que componen la sucesión hereditaria, de las quiebras, etc.

Los actos procesales, también son divididos tomando en consideración las personas que los llevan a cabo y pueden ser: del juez, de las partes, de los terceros, del Ministerio Público, etc.

Todos los actos procesales, para ser jurídicamente válidos y eficaces, es necesario que sean ejecutados en un lapso de tiempo que la propia ley establece para que se realicen, es decir, no queda a la libre voluntad de las partes efectuarlos cuando ellas lo decidan, sino solamente dentro de los límites que fija ley, y esto se traduce en los códigos, en las normas jurídicas, referentes a los términos, plazos, días y horas hábiles.

En atención a lo anterior, creo conveniente marcar la diferencia que existe entre término y plazo a efecto de no confundir las dos cuestiones:

“El término, es el tiempo formado por varios días dentro de las cuales las partes o el juez, deben ejercitar los derechos o facultades procesales o cumplir también sus obligaciones y cargas, el plazo es el día y en algunos casos también la hora en que debe llevarse a cabo un acto procesal”.(7).

Los plazos procesales pueden ser:

1. Legales. Son los que fija la propia ley.
2. Judiciales. Son los fijados por el juzgador que conoce del asunto de que se trate.
3. Convencionales. Son los que las mismas partes establecen de común acuerdo.
4. Prorrogables. Son aquellos cuya duración es susceptible de ser aumentada o prolongada por el juez del conocimiento.

⁷ Derecho Procesal Civil. Pallares, Eduardo. Op. Cit. Página 198.

5. Improrrogables. Son los que no pueden ampliarse y también suelen llamarse fatales.
6. Dilatorios. Son aquellos que forzosamente deben transcurrir para que pueda realizarse el acto procesal, por ejemplo cuando se fija un término en la sentencia para que ésta sea cumplida por el demandado y solamente cuando ha transcurrido, el actor puede solicitar la ejecución forzosa de ella.
7. Preclusivos. Son aquellos en los que si no se realiza el acto procesal correspondiente no podrá ser efectuado posteriormente.
8. Ordinarios. Son los que la misma ley establece para la generalidad de los casos.
9. Extraordinarios. Son los que la ley menciona para determinados casos de excepción.
10. Comunes. Son aquellos que se otorgan a todas las partes.
11. Individuales. Son los que se conceden a una sola de las partes.

Para que los actos procesales sean jurídicamente válidos, deben realizarse en el lugar donde el órgano jurisdiccional que los lleve a cabo ejerza jurisdicción y si es necesario ejecutar algunos actos fuera del territorio donde la tenga, debe auxiliarse de otra autoridad judicial de que se trate para realizarlos, ya que si no lo hace éstos serán nulos; dicho auxilio judicial se obtiene a través de los exhortos, que se libran de un Tribunal a otro de diversa jurisdicción pero con la misma categoría.

Cuando un juez de superior rango ordena a otro de inferior pero de la misma jurisdicción, desahogue alguna diligencia no libra exhorto, sino lo que es llamado despacho.

Los actos procesales se consuman cuando se llevan a cabo íntegramente, de tal suerte, que posteriormente, no pueden realizarse nuevamente, como por ejemplo: cuando el demandado contesta la demanda instaurada en su contra en el momento procesal oportuno, ya no podrá hacerlo nuevamente en otra etapa diversa del proceso.

Los actos procesales, son considerados eficaces cuando producen los efectos que la ley y las partes quisieron producir en el proceso, y cuando sucede lo contrario, son ineficaces, parcial o totalmente.

Los actos procesales, son considerados nulos cuando no reúnen los requisitos que la ley establece y por lo mismo son declarados ineficaces, dicha nulidad puede hacerse valer por medio del incidente de nulidad, la apelación y el amparo.

CAPÍTULO II

EI PROCEDIMIENTO LABORAL

II.1 EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Como ya ha quedado debidamente asentado, el procedimiento es el modo como se desenvuelve el proceso, los trámites a que está sujeto, y la manera de substanciarlo, es decir, es lo armónico y sistemático del proceso. De su estudio se encarga el derecho procesal del trabajo, mismo que para determinar su naturaleza es necesario asentar previamente la definición del derecho del trabajo. Al respecto, el tratadista Trueba Urbina lo define como: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana. El maestro Jesús Castorena dice que: "El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes los reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan, por su parte el Doctor Mario de la Cueva dice con sobrada razón, que la definición del derecho del trabajo ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como: "La norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones"; asimismo expresa que tampoco será una puramente formal, como: "La norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero-patronales" y atinadamente el citado tratadista asienta que será una definición que tome en consideración el fin perseguido de la declaración de derechos sociales y por la Ley, que es la idea de la justicia social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo y del individualismo; y al efecto dice que: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". Las anteriores definiciones marcan la pauta a seguir por el derecho adjetivo, o sea, el derecho procesal del trabajo que tiene por fin la defensa de los derechos subjetivos y la actuación de la norma objetiva.

El derecho procesal del trabajo ha sido definido por Luigi de Litala como: "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo". Nicola Jaeger ⁽⁸⁾ lo define de la siguiente manera: "Complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo o interindividual no colectivo de trabajo". Por su parte Trueba Urbina dice que el derecho procesal del trabajo es: "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 en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales". Con lo anterior, estamos en aptitud de determinar la noción y los caracteres del procedimiento laboral.

II.1.1 NOCIÓN

Siendo el procedimiento laboral una rama del derecho procesal, que es esencialmente práctica por cuanto constituye un capítulo relativo a las formas que sirven a las partes y a los tribunales para el ejercicio de sus actividades procesales; se puede definir de la siguiente manera: "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales".

II.1.2 CARACTERES

El procedimiento laboral tiene como finalidad esencial, facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital, su naturaleza jurídica es de orden público, ya que deviene de un precepto constitucional. Sus características fundamentales son las siguientes:

- a) Publicidad.

⁸Citado por Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

- b) Gratuidad.
- c) Inmediación.
- d) Oralidad.
- e) Principio inquisitorio.
- f) Economía.
- g) Concentración.
- h) Sencillez.
- i) Celeridad.
- j) Tutelar.

a) Es público, porque los procesos secretos han sido prescritos en la actualidad, pues todos son públicos, es decir, pueden concurrir a las diligencias, audiencias y actuaciones, lo mismo las partes que cualquier persona. Las excepciones a esta regla general están significadas por las circunstancias de que el decoro, la moral, las buenas costumbres o el buen despacho de los negocios, determinen al órgano jurisdiccional, a practicar las audiencias a puerta cerrada, y así lo dispone el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta lo puede ordenar de oficio o bien a petición de parte. Los beneficios que reporta el carácter público del proceso son precisamente que subsista la crítica y ésta da lugar o puede dar lugar a la imparcialidad del órgano jurisdiccional; además la presencia de personas extrañas, con un interés jurídico, científico o parcial para uno de los contendientes es susceptible de provocar la rectitud de las personas sobre quienes recae la función de impartir justicia.

b) Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que todos los actos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo no causarán impuesto alguno. El artículo 824 señala que cuando la parte actora solicite a la Junta por no estar en posibilidad de cubrir

honorarios la Junta nombrará a los peritos del trabajador y de igual forma la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en términos precisados en el artículo 962 de la Ley Federal del Trabajo.

- c) Inmediación esto es en primer lugar a la comparecencia personal de los contendientes en la etapa conciliatoria misma que es obligatoria en términos del artículo 876, y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante representante o apoderado con facultades suficientes para denunciar un convenio ante la Junta a nombre de la empresa; y en las subsecuentes etapas, pueden comparecer por medio de sus apoderados y en términos del artículo 692 de la Ley Laboral. Este principio debe operar en las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el auxiliar que interviene en el proceso, es decir, en las diferentes etapas del procedimiento, esto para que exista una compenetración con lo actuado y el laudo pueda formularse a verdad sabida y buena fe guardada, como dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

- d) Oralidad. El proceso laboral es predominantemente oral. Aunque suelen realizarse comparecencias exhibiendo determinados escritos, mismos que deben ratificarlos las partes en forma oral ya que la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento porque las partes tienden a fundar tanto sus acciones como defensas y excepciones de voz propia y de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

- e) Es dispositivo (término opuesto a inquisitivo), porque las partes disponen el proceso, es decir, ellas determinan la cuestión o cuestiones sobre las que haya de pronunciarse el órgano jurisdiccional, éste no podrá, bajo ningún concepto decidir un problema que no le haya sido planteado, esto de conformidad con lo dispuesto por el artículo 842 de la

Ley de la Materia, el que dispone, entre otras cosas, que los laudos deben ser congruentes con la demanda y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio. El término dispositivo enuncia también el principio de que el órgano jurisdiccional carece de facultades, por sí y ante sí para indagar el estado real de las relaciones obreras y patronales; asimismo implica, que la jurisdicción sólo puede abrirse, proseguirse y continuarse bajo el impulso de las partes, sin esto, el órgano no debe actuar. La actuación de oficio es la excepción de una de éstas, y es precisamente para declarar desistido al actor de las acciones intentadas cuando se cae en la inactividad procesal, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 773 de la Ley en cita, precepto que desde luego contiene el aspecto de la disposición del proceso, de donde se deduce qué tan necesario es el impulso de las partes, sobre todo para la actora, que cuando falta su actuación sobreviene el desistimiento de las acciones ejercitadas.

- f) Economía. Se traduce en la simplificación del procedimiento ya que se eliminan por principio de cuenta algunas audiencias incidentales, pudiendo resolver de plano en la mayoría de los casos y pudiendo observar en dicho principio que la audiencia de ley a diferencia de la reglamentada en 1970 se compone de tres etapas, es decir, Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; continuándose la audiencia aunque no concurra ninguna de las partes.
- g) Concentración. Se distingue por la acumulación de juicios que no estaba prevista en la Ley de 1970 y para el efecto de uniformar los criterios de resolución sobre un mismo asunto, la tramitación de incidentes dentro del expediente principal, y solo por excepción en cuerda separada. La obligación de colitigantes de designar un representante común salvo que tengan intereses opuestos.
- h) Sencillez. Es la ausencia de cualquier formalismo en el procedimiento y se equipara al de informalidad, ya que por principio de cuentas al trabajador no se le obliga a conocer

el nombre de su patrón, bastando únicamente con que precise el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a la que se dedica la empresa; y por otro lado observándose también en la facultad de la Junta para reconocer personalidad a los representantes de trabajadores y sindicatos sin sujetarse a reglas establecidas y tomando en cuenta los documentos exhibidos.

- i) Celeridad. Constituye una exigencia indispensable para el procedimiento laboral, ya que la manifestación más importante del mismo se establece en la supresión de la recusación sustituyéndola por la excusa que puede resolverse de plano, cuando el interesado la presenta, o mediante un incidente, sin suspender en ningún caso el procedimiento, y la supresión de incidentes de objeciones o tachas a los testigos, que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba, el aspecto de que la audiencia se puede diferir únicamente por una sola vez en la etapa conciliatoria a petición de las partes interesadas; y la supresión del término de los alegatos, debiendo las partes formularlos, una vez desahogadas las pruebas y en la misma audiencia.

- j) Tutelar. El artículo 685 presenta dos hipótesis controvertidas en que debe intervenir el Tribunal de Trabajo al recibir la demanda del trabajador, es decir: “Subsanar la demanda incompleta”. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta o cuando no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada, la Junta al momento de admitirla deberá subsanar; y “la aclaración de la demanda obscura o irregular”, es decir que la Junta no subsana de oficio la demanda, al recibirla, como en el anterior supuesto, sino que requiere al trabajador para que la aclare en ese mismo momento o hasta antes de ratificar su escrito inicial de demanda.

II.1.3 CONFLICTOS DE TRABAJO

Dice el tratadista J. Jesús Castorena (*) "que conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas, de los contratos y de las relaciones de trabajo".

Los conflictos del trabajo se clasifican en: obrero-patronales, interpatronales o interobreros; y pueden ser de naturaleza jurídica o económica. Los de naturaleza jurídica son de dos clases: individuales y colectivos. Individuales los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo, independientemente del número de trabajadores o patronos; y los colectivos, son los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patronos sobre cuestiones de orden profesional general o de disputas de este orden en relación con el contrato colectivo de trabajo o contrato-Ley.

Decíamos que por cuanto a su naturaleza los conflictos de trabajo pueden ser jurídicos o económicos. Jurídicos porque afectan al contrato de trabajo en algunas de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, con soluciones Jurídicas, a quien incumbe resolverlas. Son económicos cuando atañen a la producción y ésta origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patronos, así como las contiendas de intereses entre los factores de producción provocadas por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo o aquéllas que se suscitan con motivo de las suspensiones, modificaciones o terminación de los contratos colectivos de trabajo, o contratos-Ley.

Los conflictos obrero-patronales, son conflictos suscitados entre trabajadores y patronos con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente ligados con

* Castorena, J. Jesús. Proceso del Derecho Obrero, Página 32.

ellos. Estos conflictos pueden dividirse en razón de su naturaleza o clase, y atendiendo a la doctrina y a la Ley, en tres grupos a saber:

- a) Obrero-patronales: individuales jurídicos;
- b) Obrero-patronales: colectivos jurídicos; y
- c) Obrero-patronales: colectivos económicos.

a) En la tramitación de los conflictos individuales provenientes de incumplimiento de la Ley, del contrato o relación laboral, se observan las normas procesales instituidas en el Capítulo XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo; reglas de procedimiento que puede denominarse "ordinario" frente a otros procedimientos especiales establecidos por la propia Ley. Los conflictos individuales son los más numerosos, en razón de versar sobre despidos, riesgos profesionales, salario, horas extras, vacaciones, etcétera, o bien, infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afecten a los trabajadores en forma individual.

b) Los conflictos colectivos jurídicos como los individuales, tienen el mismo origen, o sea la violación del contrato o relación de trabajo, pero en este caso, colectivo o de la Ley, si más que contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más de patrones. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto a que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la Ley. El régimen procesal aplicable a este tipo de conflictos es el mismo que el de los individuales. Empero, cuando, se trata de la violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria, o bien ejercitar el derecho de huelga.

c) Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son disputas entre un grupo de trabajadores y sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes. También se caracterizan este tipo de conflictos por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo de trabajo, ya sea que la causa del conflicto afecte directamente a todos los interesados (aumento de salario, reglamento de trabajo), o bien sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común con un compañero por espíritu de solidaridad. Los conflictos colectivos de orden económico se tramitan de conformidad con lo que dispone el Capítulo XIX del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Los conflictos interobreros, se dan entre trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente concatenados con ellos. Cuando se da el caso de que la pugna surja entre sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical. Este tipo de conflictos son individuales y colectivos, pero únicamente de carácter jurídico. Son individuales cuando el conflicto se suscita entre dos trabajadores y colectivo si el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, dándose en este caso el conflicto llamado intersindical. Decimos que son esencialmente jurídicos porque se contraen a derechos legales o contractuales, pero nunca tienen las causales económicas, como acontece en los conflictos obrero-patronales. Los conflictos interobreros individuales se presentan con escasez en la vida del trabajo; en cambio los intersindicales son muy frecuentes, presentándose conflictos sobre derechos para administrar el contrato colectivo, cancelación del registro del sindicato, etcétera.

Los conflictos interpatronales ocurren entre patrones y son originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal. Este tipo de conflictos, como los interobreros pueden ser individuales y colectivos; esto es, entre patrones individualmente, y éstos con agrupaciones patronales o puramente entre éstas. La naturaleza de los conflictos en cuestión es esencialmente jurídica, por la misma razón que

se asentó al tratar los conflictos interobreros. No existe noticia alguna de que hasta la fecha se hayan registrado pugnas entre empresarios en los Tribunales del trabajo.

II.1.4 PROCEDIMIENTOS QUE CONTEMPLA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, en su título XIV, capítulos XVII, XVIII, XIX, XX y título XV, capítulos I, II, III establecen los procedimientos que pueden llevarse a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismos que a continuación se mencionan:

I. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

II. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

III. PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.

IV. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

V. PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN.

a) PROCEDIMIENTO DE EMBARGO.

b) REMATES.

c) PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERÍAS Y PREFERENCIAS DE CRÉDITO.

VI. PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.

En virtud de que sería demasiado extenso hablar detalladamente de cada uno de los procedimientos antes mencionados, sólo haré referencia respecto de los puntos más importantes y medulares de ellos.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

A través del procedimiento ordinario se tramitan y resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo.

Dicho procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta competente, la cual lo turnará a la Junta Especial correspondiente ese mismo día y ésta, dictará acuerdo señalando día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda.

La notificación de esa audiencia a las partes, deberá ser personal con diez días de anticipación por lo menos y se correrá traslado al demandado con la copia de la demanda para que conozca las peticiones que le reclama el actor. En ese mismo acuerdo se apercibirá al demandado que al no comparecer a la audiencia mencionada se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

La audiencia de Ley a que se ha hecho referencia se compone de tres etapas:

- I. De Conciliación.
- II. De Demanda y Excepciones y;
- III. De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La audiencia se inicia con la comparecencia de las partes que concurran a la misma y las ausentes pueden intervenir cuando se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa en que se encuentren en ese momento.

Las partes deben comparecer personalmente a la etapa conciliatoria sin abogados patronos o apoderados y asesores, y la Junta debe exhortarlos a efecto de que lleguen a un arreglo conciliatorio, tomando parte en las pláticas respectivas. En caso de que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo, se dará por terminado el asunto y el convenio correspondiente que la Junta apruebe, producirá efectos jurídicos como si se tratara de un laudo, asimismo, las partes si están de acuerdo pueden solicitar que se suspenda la audiencia a efecto de lograr una conciliación y por una sola vez la Junta puede suspenderlo reanudándola dentro de los ocho días siguiente quedando las partes desde ese momento debidamente notificadas de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

En caso de que las partes no lleguen a un arreglo se les tendrá por inconformes y se turnarán los autos a la etapa de demanda y excepciones y si no concurrieron a la etapa conciliatoria se les tendrá por inconformes con todo arreglo debiéndose presentar personalmente a la de demanda y excepciones.

En la etapa de demanda y excepciones el Presidente de la Junta hará una nueva exhortación a las partes y si persisten en su actitud dará la palabra al actor para que exponga su demanda y éste la podrá ratificar o modificar precisando los puntos petitorios; una vez que ha sido expuesta la demanda por el actor, el demandado podrá dar contestación a la

misma oralmente o por escrito y en este último caso esta obligado a entregar copia simple de su contestación al actor y si no lo hace la junta la expedirá a costa del demandado.

En dicha contestación, el demandado expondrá sus defensas y excepciones refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o expresando los que ignore por no ser propios y puede también 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.

Si el demandado opone la excepción de incompetencia, debe contestar también la demanda en la misma audiencia, ya que si no lo hace y la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda.

Las partes pueden por una sola vez replicar y contra-replicar brevemente, asimismo, si el demandado reconviene al actor, éste puede contestar en ese momento o solicitar se suspenda la audiencia y la Junta señalará día y hora para la reanudación de la misma dentro de los cinco días siguientes. Al terminar el período de demanda y excepciones, se turnarán los autos al período de ofrecimiento y admisión de pruebas y si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho se declarará cerrada la instrucción.

La audiencia puede llevarse a cabo aún cuando no concurren las partes, si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se le tendrá por reproducido en vía de demanda su escrito inicial; si es el demandado el que no concurre se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo pero en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas puede demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos aducidos en la demanda.

Al abrirse la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el actor puede ofrecer sus pruebas en relación con los hechos controvertidos y después el demandado ofrecerá también sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél por su parte podrá objetar las del demandado, asimismo las partes pueden ofrecer otras pruebas siempre que se relacionen con las que ofreció su contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El actor puede solicitar que se suspenda la audiencia cuando necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda y dicha audiencia deberá reanudarse a los diez días siguientes, con el objeto de preparar en ese lapso las pruebas correspondientes a esos hechos desconocidos.

Una vez que concluya el ofrecimiento de pruebas, la Junta debe resolver de inmediato sobre las pruebas que admita y las que deseche y cuando se ha cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admiten las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas, la Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas debe señalar día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, dentro de los diez días hábiles siguientes procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado, el período de desahogo de pruebas no debe exceder de treinta días.

Si falta por desahogar alguna prueba por no estar preparada, se suspende la audiencia para reanudarla dentro de los diez días siguientes y en caso de que las pruebas que faltan por desahogarse sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia sino que la Junta debe requerir a la autoridad o funcionario omiso para que le remita dichos documentos o copias en su caso.

Si no quedan pruebas pendientes por desahogarse, las partes en la misma audiencia pueden formular sus alegatos y una vez hecho lo anterior previa certificación del Secretario

de Junta de que ya no quedan pruebas pendientes para su desahogo, el Auxiliar de la misma, de oficio declara cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes debe formular por escrito el proyecto del laudo correspondiente, entregándose una copia del mismo a cada uno de los miembros de la Junta.

Posteriormente, el Presidente de la Junta cita a los miembros de la misma para la discusión y votación y si el proyecto de resolución es aprobado sin adiciones o modificaciones, se elevará a la categoría de laudo firmándose en ese momento por los miembros de la Junta; si por el contrario al proyecto de laudo se le hacen modificaciones o adiciones se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado y en este caso el resultado se hará constar en acta. Una vez que han sido recabadas las firmas de los miembros de la Junta, el laudo se engrosa al expediente respectivo, el cual se turnará al Actuario de la misma para que sea notificado personalmente a las partes dicho laudo.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Las normas que regulan el capítulo XVIII, correspondiente a los procedimientos especiales de la Ley Federal de Trabajo, son aplicables a la tramitación de los conflictos que se originen por concepto de las siguientes cuestiones:

- I. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 5. Fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

- II. Otorgamiento de fianzas o la concesión de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana. (Artículo 28, Fracción III de la Ley Laboral).

- III. Los conflictos que se susciten con respecto de las habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores en cuanto al monto de la renta, al mantenimiento, desocupación, cuidado, defectos y deterioros de las mismas. (Artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo).
- IV. Cuando los trabajadores o patrones ejerciten ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación o de capacitación o adiestramiento impuesta por la Ley Federal del Trabajo. (Artículo 153 Fracción X).
- V. Cuando uno o varios trabajadores se inconformen con el cuadro general de antigüedades que haya formulado la comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulando objeciones ante dicha comisión y pudiendo recurrir la resolución de ella ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 158 de la Ley Laboral).
- VI. Cuando surja el conflicto por motivo del pago de la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados. (Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo).
- VII. Por la repatriación o traslado al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón. (Artículo 204 Fracción IX de la Ley Federal del Trabajo).
- VIII. Cuando se den por terminadas las relaciones de trabajo al perderse el buque por apresuramiento o siniestro, repatriando el patrón a los trabajadores. (Artículo 209 Fracción V de la Ley Laboral).

- IX. Por trabajos encaminados a recuperar los restos del buque o de la carga por el importe de los salarios y bonificaciones adicionales correspondientes. (Artículo 210 de la Ley Federal del Trabajo).
- X. Pagos de gastos de traslado de los tripulantes, incluyendo al cónyuge y familiares cuando sean cambiados de su base de residencia y cuando su aeronave se destruya pago de salarios y gastos de viaje. (Artículo 236 Fracciones II y III).
- XI. Por la pérdida de la mayoría de los trabajadores al servicio de una empresa, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produciendo la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. (Artículo 389 de la Ley Laboral).
- XII. Cuando el conflicto se origina por concepto de la administración de contrato-Ley. (Artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo).
- XIII. Cuando los trabajadores o el patrón soliciten de la Junta de Conciliación y Arbitraje se subsanen las omisiones del reglamento interior de trabajo. (Artículo 424 Fracción IV).
- XIV. Cuando se refiera a la suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo en una empresa por fuerza mayor o caso fortuito, no imputable al patrón que produzca la suspensión de los trabajadores y la falta de materia prima no imputable al patrón. (Artículo 427 Fracciones I, II y VI de la Ley Federal del Trabajo).
- XV. Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que traiga como consecuencia la terminación de los trabajos, por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, por cierre de la empresa o reducción de sus trabajos al declararse legalmente en quiebra. (Artículo 434 Fracciones I, III y V).

- XVI. Para determinar las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores reajustados cuando se implante maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal. (Artículo 439 de la Ley Laboral).
- XVII. Para determinar el pago de la indemnización en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo. (Artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo).
- XVIII. Cuando los trabajadores se opongan a la designación hecha por el patrón del médico de la empresa. (Artículo 505 de la Ley Laboral).
- XIX. Los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan el importe de tres meses de salario. (Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez que se han expuesto cuáles son los conflictos que se deben tramitar a través del procedimiento especial que contempla la Ley Federal del Trabajo de los artículos 892 al 899, en seguida explicaré brevemente cuáles son los pasos a seguir en dicho procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en dicha demanda el actor puede ofrecer sus pruebas y la Junta citará a las partes con diez días de anticipación a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda en cuestión o al concluir las investigaciones de dependencia económica del trabajador fallecido o cuando se refiere a indemnización por muerte del mismo por riesgo de trabajo. Si el demandado no concurre a dicha audiencia la Junta dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley. En la audiencia ya mencionada, la Junta procurará avenir a las partes a efecto de que lleguen a un arreglo conciliatorio para solucionar el conflicto y si esto no es posible cada una de las partes expondrá lo que a sus intereses

convenga formulando sus peticiones respectivas, ofreciendo y rindiendo las pruebas que hayan sido admitidas por la Junta.

Si una o las partes que comparezcan a la audiencia ofrecen como prueba el recuento de los trabajadores y la Junta lo admite se deben observar las disposiciones que establece el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo y una vez que concluya la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos de las partes y dictará resolución.

En caso de no concurrir el actor a la audiencia de ley antes mencionada, se le tendrá por reproducido su escrito inicial y en caso de que en el mismo hubiere ofrecido pruebas, se le tendrán también por ofrecidas las mismas. Si se trata de indemnización por muerte por riesgo de trabajo, la Junta debe dictar resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido y si se controvierte el derecho de los presuntos beneficiarios debe suspenderse la audiencia señalándose su reanudación dentro de los quince días siguientes a efecto de que las partes estén en posibilidad de ofrecer y aportar las pruebas que se relacionen con los puntos controvertidos. Para el caso de que no concurren a la audiencia respectiva las demás partes, se darán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

Cuando se trate de indemnización por muerte de un trabajador, por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios que tengan registrados en las instituciones oficiales, pudiendo ordenar la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estimen convenientes para convocar a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a efecto de ejercitar sus derechos ante la propia Junta.

PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Al tramitar estos conflictos, la Junta debe procurar que las partes lleguen a un arreglo en cualquier estado del procedimiento siempre y cuando no se haya dictado resolución en el mismo. Si los trabajadores de una empresa ejercitan el derecho de huelga, la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica se suspenden ya sea que se encuentren pendientes de resolver o que se vaya a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a menos que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Esta clase de conflictos pueden ser planteados por:

- I. Los sindicatos de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo respectivo.
- II. Por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre y cuando se afecte el interés profesional.
- III. Por el patrón o patronos mediante una demanda por escrito presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje ha recibido la demanda debe citar a las partes a una audiencia que se llevará a cabo dentro de los cinco días siguientes y si el promovente no comparece a la misma, se le tendrá por desistido de su solicitud, por el contrario, si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y el

promoviente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto, ratificando su petición, asimismo, si comparecen ambas partes, se les exhortará a efecto de que lleguen a un arreglo conciliatorio, después de oír sus alegaciones.

Si las partes llegan a un arreglo se dará por terminado el conflicto y la aprobación del convenio respectivo por la Junta, produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Si no se llega a un arreglo conciliatorio, las partes deben hacer una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto, formulando sus peticiones y las que no puedan desahogarse por su naturaleza se les señalará día y hora para ese efecto, asimismo, una vez que las partes han concluido con sus exposiciones y han formulado sus peticiones, se procede al ofrecimiento y en su caso, al desahogo de las pruebas que han sido admitidas por la Junta y ésta, en esa misma audiencia designa tres peritos por lo menos para que realicen la investigación de los hechos y causas que originaron el conflicto, concediéndoles un término no mayor de treinta días para que dictaminen respecto de la forma en que en su concepto se pueda solucionar el conflicto, pero cada una de las partes puede si así lo juzga conveniente a sus intereses nombrar un perito para que se asocie con los designados por la Junta o rinda su dictamen por separado; también pueden designar una comisión por los trabajadores y otra por el patrón o patronos que se integrará con el número de personas que la Junta determine para que acompañen a los peritos en la investigación indicándoles las observaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

Los peritos nombrados por la Junta, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, actuando con la mayor amplitud pudiendo además de las facultades inherentes al cargo tener las siguientes:

- I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, estatales o federales y de los particulares que se ocupen de los problemas

económicos como las organizaciones sindicales, cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones análogas.

II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa y revisar sus libros y documentos.

III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa que juzguen convenientes.

El dictamen de los multicitados peritos debe agregarse al expediente, entregándose una copia a cada una de las partes y el Secretario de la Junta, asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las mismas a las partes o de la negativa de éstas para recibirlas, asimismo, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen pericial, las partes pueden formular observaciones u objeciones al mismo y en tal caso, la Junta citará a una audiencia a la que deben concurrir los peritos con el objeto de que las partes puedan formularles las preguntas que juzguen convenientes en relación desde luego, con el peritaje que rindieron, asimismo, se pueden ofrecer pruebas que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

Después que han sido desahogadas todas las pruebas admitidas por la Junta, ésta les concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos por escrito, apercibiéndolas que de no hacerlo en el término indicado se les tendrá por perdido su derecho para formularlos con posterioridad.

Posteriormente y una vez que haya transcurrido el término que se les concedió a las partes para formular sus alegatos, el Auxiliar de la Junta declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará la resolución correspondiente.

El Presidente de la Junta citará a los representantes del trabajo y del capital a una audiencia de discusión y votación dentro de los diez días siguientes en que les sean entregadas a dichos representantes las copias del dictamen.

Por último, la Junta con el objeto de conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones en su resolución puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa sin que pueda en ningún caso reducir los derechos mínimos que consignan las leyes.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Este procedimiento se inicia por medio de la presentación del pliego de peticiones correspondiente, que debe reunir los siguientes requisitos:

- I. Debe dirigirse por escrito al patrón, formulando en él las peticiones respectivas, el anuncio del propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresando el objeto de dicho pliego y señalando el día y hora en que se suspendan labores o el término de prehuelga.
- II. Se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero si la empresa está ubicada en lugar distinto del de la residencia de la Junta, el escrito puede presentarse ante la autoridad del trabajo más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa y dentro de las veinticuatro horas siguientes esa autoridad remitirá el emplazamiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje, avisando telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

- III. El aviso por la suspensión de las labores debe darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación, cuando se trate de servicios públicos, dicho término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado del pliego correspondiente.

El Presidente de la Junta a las autoridades antes mencionadas, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo y la notificación, produce el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso el depositario de la empresa afectada por la huelga, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al cargo. El patrón debe presentar su contestación por escrito ante la Junta del pliego de peticiones dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de la notificación.

Cuando el emplazamiento a huelga sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-Ley o cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante ya existir uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, no se le dará trámite alguno y para tal efecto el Presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento debe cerciorarse de lo anterior y ordenar la certificación respectiva, notificándole la resolución al promovente.

A partir de la notificación del pliego se suspende toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al I.M.S.S.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al INFONAVIT.
- IV. Y los demás créditos fiscales.

Cabe hacer notar que siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los créditos a que se ha hecho referencia en los numerales dos, tres y cuatro.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que se procurará que lleguen a un arreglo y esta audiencia sólo puede diferirse una sola vez a petición de los trabajadores y si éstos no concurren a dicha audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores.

Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se observará lo dispuesto por el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- I. Falta de personalidad.
- II. Incompetencia.
- III. Declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

Asimismo, en materia de huelgas todos los días y horas son hábiles y la Junta debe tener guardias permanentes por si es necesario llevar a cabo diligencias fuera de las horas normales de trabajo y por lo que se refiere a las notificaciones, éstas surtirán efectos el día y hora en que se hagan. Los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos que establece el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, pero si en dicho término no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Si la Junta declara la inexistencia legal de la huelga fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, contados desde el día y hora de la notificación de lo anterior a la representación sindical y apercibirá a los trabajadores que de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo salvo causa justificada, asimismo, si la Junta declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Cuando la suspensión de las labores perjudique la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos antes de que se lleve a cabo dicha suspensión, con audiencia de las partes fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando, y si éstos se niegan a prestar esos servicios, el patrón puede utilizar otros trabajadores solicitando la Junta, en caso necesario, el auxilio de la fuerza pública para que puedan prestarse dichos servicios.

Si el conflicto motivo de la huelga es sometido por los trabajadores a la decisión de la Junta se debe seguir el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso y si la Junta llegare a declarar que los motivos de la huelga son imputables al patrón debe condonarlo a satisfacer las peticiones de

los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios que correspondan a los días que duró la huelga con la salvedad de que nunca será condenado el patrón a pagar los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga con el objeto de apoyar otra.

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-Ley se observarán las disposiciones antes mencionadas con las siguientes modalidades:

1. El escrito de emplazamiento a huelga se presenta por los sindicatos coaligados con una copia para cada uno de los patrones emplazados o por los de cada empresa ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
2. En el escrito inicial se señalará día y hora para la suspensión del trabajo que deberán ser cuando menos 30 días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta.
3. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente bajo su más estricta responsabilidad hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo o girará dentro del mismo término los exhortos correspondientes que deben ser desahogados por la autoridad exhortada bajo su más estricta responsabilidad dentro de las 24 horas siguientes a su recepción y una vez desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de 24 horas.

PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN

El procedimiento de ejecución es el que constituye el último periodo del proceso del trabajo y tiene por objeto que el laudo sea cumplido en sus términos, ya que si el que resultó condenado no cumple por su voluntad con el mismo, entonces interviene la

coacción del poder público haciendo que se cumpla por medio de la fuerza del estado como ente regulador del equilibrio social.

En el título XV capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo, se encuadran las disposiciones generales del procedimiento de ejecución, asimismo, el Maestro Trueba Urbina define la Ejecución como: "el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica del laudo jurídico y económico o cualquier otra resolución de las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje".

La finalidad del procedimiento de ejecución es que efectivamente se cumpla la resolución jurisdiccional definitiva, entonces está encaminado a hacer efectivo el laudo.

Los principios fundamentales del procedimiento de ejecución, son la definitividad o ejecutoriedad de las resoluciones y las disposiciones que al respecto marca la Ley Federal del Trabajo en el título respectivo antes mencionado, rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

El procedimiento de ejecución se integra de los siguientes actos procesales:

1. La solicitud de la parte que obtuvo.
2. El auto de requerimiento y embargo.
3. La diligencia de requerimiento o el embargo en su caso.
4. Nombramiento de depositario, cambio de depositario, inscripción del embargo en el Registro Público de la Propiedad.
5. Para el caso de que así proceda la ampliación del embargo.
6. El remate.

7. La adjudicación de los bienes embargados y rematados.

El artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en que surta efectos la notificación del laudo respectivo pero las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento y el Presidente para que apruebe esos convenios de cumplimiento de laudo, debe aplicar prudentemente lo dispuesto en el artículo 33 de la propia Ley Laboral; también suele suceder que la parte condenada en el juicio correspondiente cumpla voluntariamente el laudo fuera del término de las 72 horas cuando exhiba billete de depósito antes de que la parte que obtuvo solicite el auto de ejecución y el Presidente lo acuerde.

Se puede considerar que los órganos de ejecución de los laudos son:

1. Los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente.
2. Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
3. Los Presidentes de las Juntas Especiales.

Asimismo, podemos entender que los Presidentes de las Juntas son la autoridad ordenadora y delegan facultades a los Actuarios para que sean éstos los ejecutores del laudo correspondiente, toda vez que la misma Ley Federal del Trabajo en sus artículos 951, 953, 954 y 955 prevé la intervención de los Actuarios de las Juntas para dar cumplimiento al auto de ejecución y facultándolos también para que en caso de ser necesario hacer uso de los medios de apremio en la diligencia de ejecución.

Se dice que hay condena líquida cuando en el propio laudo se especifica el monto de la misma y hay condena concreta cuando en dicho laudo se ordena la entrega de una cosa determinada.

El artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo establece que siempre en la ejecución de un laudo debe entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se lo otorgue personalmente. Asimismo, el artículo 946 de la misma ley mencionada, establece que la ejecución debe despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida expresamente señalados en el laudo y en consecuencia, se deduce que el legislador no prevé la necesidad del incidente de liquidación ya que el Presidente para dictar el auto de ejecución cuando la parte que obtuvo lo solicite, debe expresar en el mismo el monto de la condena que ya existe en el propio laudo, cantidad por la que se va a requerir al deudor.

En los casos en que la materia de la controversia se refiera a la reinstalación del trabajador en el puesto en que venía desempeñándose y el patrón se niegue a acatar el laudo dictado en ese sentido, entonces se dará por terminada la relación de trabajo y el patrón deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario y se fijará la responsabilidad del conflicto de conformidad con lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Laboral, pagando también los salarios caídos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que las indemnizaciones sean pagadas y el pago de la prima de antigüedad correspondiente.

Si por el contrario, la negativa a aceptar el laudo es por parte de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 924 de la Ley Laboral señala que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, ni podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

De lo anteriormente expuesto se desprende claramente que sí se pueden asegurar los derechos de los trabajadores antes de estallarse una huelga en los casos antes anotados, asimismo, en el caso de que una empresa esté emplazada a huelga pero no se haya estallado la misma, sí se puede seguir un procedimiento de ejecución, por ejemplo la reinstalación que se llegare a ordenar en un laudo.

El embargo es el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes con el objeto de dar cumplimiento a la resolución emitida por la autoridad competente.

Existen dos clases de embargo: Uno provisional o precautorio y el otro que tiene por objeto hacer cumplir el laudo definitivo en un juicio laboral; el Actuario sólo debe trabar embargo sobre los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena y lo puede llevar a cabo aun sin la presencia del deudor, asimismo, cabe hacer notar que los embargos pueden recaer sobre dineros muebles, créditos y rentas y muebles de fincas urbanas y sus rentas, de una empresa o establecimiento y de cuentas bancarias. Después del embargo de bienes, procede el remate de los mismos, de conformidad con lo que establecen los artículos 967 al 972 de la Ley Federal del Trabajo.

Se entiende por remate la venta judicial de los bienes embargados al mejor postor, dicha venta debe realizarse conforme a la ley en subasta o almoneda pública y tiene por objeto obtener los fondos suficientes para hacer la liquidación en beneficio del trabajador como lo ordena el laudo, ese remate debe llevarse a cabo de acuerdo con lo que establece el artículo 971 del Código Laboral en los siguientes términos:

1. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente.
2. Será llevado por el Presidente de la Junta quien lo declarará abierto.
3. El Presidente concederá un término de espera que no podrá ser mayor de media hora para recibir posturas.
4. El Presidente calificará las posturas y concederá un minuto entre puja y puja.
5. El actor puede concurrir a la almoneda como postor presentando por escrito su postura sin necesidad de cumplir con el requisito a que se refiere el artículo 974 de la Ley que a la letra dice: "El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes el importe total de su postura apercibido que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en favor del actor; y el Presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda".
6. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Una vez celebrada la diligencia de remate se procederá a la adjudicación de conformidad con lo que establecen los artículos 973 a 975 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, cabe hacer notar que contra los actos de ejecución procede el recurso de revisión, tal como lo estipula el artículo 849 de la Ley Laboral.

Las tercerías pueden ser:

1. Excluyentes de dominio.
2. De preferencia.

Las tercerías excluyentes de dominio tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo que se hubiere practicado sobre bienes que sean propiedad de terceros.

Las tercerías de preferencia tienen como finalidad obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados al deudor.

Las tercerías se substancian en forma incidental y se resuelven por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio laboral, asimismo, se tramitan por cuerda separada ya que no suspenden el procedimiento principal, sino únicamente el remate por lo que se refiere a las excluyentes de dominio y el pago del crédito por lo que hace a las de preferencia.

La Junta cita a las partes a una audiencia dentro de los diez días siguientes a la fecha de la presentación de la tercería, en la que las oírán y una vez que se hayan desahogado las pruebas que aporten y se acepten por la Junta, ésta dictará resolución.

Para el caso de declararse procedente la tercería la Junta ordenará el levantamiento del embargo y en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente. (Artículo 977 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo).

PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

El capítulo III del título XV de la Ley Federal del Trabajo establece el trámite de los procedimientos paraprocesales o voluntarios y regula los asuntos en que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada se requiera la intervención de la Junta sin que esté promovido Jurisdiccionalmente conflicto alguno.

Al incluirse estas disposiciones en las reformas a la Ley Laboral que entró en vigor en 1980, se pretendió establecer en ella un equivalente a lo que en el Código de Procedimientos Civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria, tramitándose con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.

En dichos procedimientos, el trabajador, sindicato o patrón interesado puede concurrir ante la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito su intervención, señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo y la Junta debe acordar dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado y en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia o bien si a ello se refiere, la petición, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Los trabajadores mayores de 14 años pero menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, pueden acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar autorización para trabajar, acompañando los documentos pertinentes para acreditar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Asimismo, los trabajadores pueden solicitar por conducto de la Junta respectiva que el patrón les expida constancia por escrito que contenga el número de días trabajados y el salario percibido en términos del artículo 132 fracción VII de la legislación laboral que dice: "Son obligaciones de los patrones: Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido".

El artículo 990 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente, asimismo, el artículo 991 del ordenamiento legal antes invocado, establece que en los casos de rescisión

a que se refiere el párrafo final del artículo 47, es decir, cuando el patrón deba dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, el primero de los mencionados puede acudir a la Junta competente y solicitar se notifique al segundo por conducto del Actuario de la misma dicho aviso, y la Junta dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, debe realizar esa notificación a través del Actuario quien levantará acta circunstanciada de la diligencia que practique.

II.1.5 FASES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

A saber, todo procedimiento jurisdiccional se integra por diferentes fases que son la postulatoria, la probatoria, la decisoria y la ejecutoria, pero en el procedimiento laboral, se incluye una más que lo caracteriza y distingue de los demás que es precisamente la fase conciliatoria.

1. Fase Conciliatoria. Los actos jurídicos procesales en este periodo, tanto de las partes como de los tribunales del trabajo se encamina a buscar la solución amigable del conflicto. Si las partes no llegan a ningún arreglo satisfactorio, el órgano jurisdiccional interviene directamente sugiriendo una solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto, haciendo ver a las partes la justicia y equidad de su proposición. En caso de que las partes bien lleguen a un arreglo por su propia cuenta, o bien acepten la proposición del tribunal, termina el conflicto con el convenio respectivo, cuyos efectos jurídicos son los inherentes a un laudo *ipso jure*.
2. Fase Postulatoria. Si la fase conciliatoria fracasa, se pasa al segundo estado del procedimiento, llamado periodo del arbitraje o demanda y excepciones; en este periodo la parte actora tiene la posibilidad procesal de reproducir, formular, ratificar, ampliar o modificar su demanda; y la parte demandada la de contestar oponiendo las excepciones

y defensas correspondientes, y asimismo, tiene la oportunidad de reconvenir al actor. Es en esta etapa procesal, donde queda fijada la *litis*, o sea, quedan establecidos los hechos y cuestiones controvertidas.

3. Fase Probatoria. Es el momento en que las partes tienen la oportunidad de proponer al juzgador (Junta) las pruebas que crean convenientes de conformidad con los lineamientos formales establecidos por la Ley para ese efecto. Una vez admitidas las pruebas ofrecidas, las mismas deben desahogarse en posterior o posteriores audiencias. En este momento se realizan actos procesales tanto de las partes como del Tribunal y aun de las personas ajenas al procedimiento que intervienen en él, como son los testigos, peritos, etcétera. Este periodo probatorio concluye con las alegaciones de las partes sobre los hechos del procedimiento y pruebas rendidas por las mismas.

4. Fase Decisoria. En esta fase del procedimiento se verifica una serie de actos jurídicos procesales, como son, los del Auxiliar de la Junta que formula el dictamen y de los Representantes del Capital, del Trabajo y del Gobierno que lo discuten y lo votan; esta fase del procedimiento culmina con el pronunciamiento del laudo que pone fin al conflicto.

5. Fase Ejecutoria. Esta fase es consecuencia inmediata del incumplimiento del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje; en consecuencia, tiene como objetivo el cumplimiento de la resolución definitiva y la efectividad de las prestaciones reclamadas.

En el procedimiento para la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, se incluye una etapa más de las asentadas y es la de investigación, en donde el Tribunal de Trabajo debe mandar practicar una investigación a cargo de tres peritos que él designe y asesorados por dos comisiones, una de obreros y otra de patrones. Dicha

investigación tiene por objeto estudiar el estado económico y contable de la negociación para que el Tribunal pueda tener elementos de convicción a fin de resolver el conflicto respectivo.

II.2 LA DILACIÓN PROBATORIA

Entendemos por dilación al lapso dentro del cual se debe ejercitar un derecho, cumplir una obligación o carga procesal. En consecuencia, la dilación probatoria será el término dentro del cual las partes deberán ofrecer las pruebas necesarias para la comprobación de los hechos o esclarecimiento de la verdad. Y una vez admitidas dichas pruebas se desahogarán, primero las de la parte actora y luego las de la demandada, por razones de orden lógico; y habiéndose desahogado la totalidad de las pruebas ofrecidas, se formularán los alegatos en la misma audiencia, con lo cual concluye la dilación probatoria. De lo anterior se desprende que la dilación probatoria comprende tres fases: una de ofrecimiento de pruebas, otra de admisión de pruebas y por último, la recepción de las mismas.

En la etapa de ofrecimiento de pruebas, las partes sólo pueden ofrecer las pruebas sobre los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen; pudiendo ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se encuentren relacionadas con las ofrecidas por la contraparte. Además, las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

Al concluir el ofrecimiento de pruebas de las partes, pueden éstas objetar las ofrecidas por su contraria, la Junta procederá a emitir su resolución respectiva, admitiendo o desechando las pruebas ofrecidas. Entendiéndose por admisión de pruebas el acto procesal por medio del cual la Junta, habiendo examinado la relación de las mismas con la *litis* o con

las ofrecidas por la contraparte, decide las que acepta, haciéndolo del conocimiento de los interesados.

La última etapa de la dilación probatoria, lo es la audiencia de desahogo de pruebas, en la cual deben desahogarse las pruebas ofrecidas por las partes, desde luego únicamente las admitidas por el Tribunal del Trabajo. El artículo 781 consigna como principios procesales en favor de las partes, el de hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que exhiban; esta facultad también se confiere a los representantes del Gobierno, presidente o auxiliar, y también a los de los trabajadores y patrones. Esta facultad procesal sirve para aclarar cuestiones de la *litis* planteada para descubrir la verdad.

CAPÍTULO III

LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

III.1 LA PRUEBA

III.1.1 NOCIÓN

En sentido gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de *probe*, que significa honradez; o de *probandum*, que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar, hacer fe. La prueba es pues, el medio por el cual hace que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación.

III.1.2 OBJETO

La prueba, es el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad de los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen, esto es, sobre los hechos controvertidos, pues la Ley establece que se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirsele prueba en contrario (art. 878 Fracción IV). Así pues, la Ley Federal del Trabajo, considera como objeto de prueba los hechos acerca de los cuales las partes no los hubiesen confesado conforme al artículo 777.

Son susceptibles de prueba únicamente los hechos; porque el derecho no está sujeto a prueba, a no ser que se traten de Leyes extranjeras, usos, costumbres o jurisprudencia. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que: "El derecho está sujeto a prueba cuando consiste en Jurisprudencia de los Tribunales y la carga de la prueba de que exista determinada Jurisprudencia recae sobre quien la afirma y la invoca". (Semanario Judicial de la Federación, 5ª. Época, Tomo CIX, P.286).

III.1.3 CLASIFICACIÓN

Las pruebas se han clasificado de la siguiente manera: directas o inmediatas; indirectas o mediatas; reales y personales; originales y derivadas; preconstituídas y por constituir; nominadas e innominadas; históricas y críticas; pertinentes e impertinentes; idóneas e ineficaces; útiles e inútiles; concurrentes y singulares.

- a) Directas o inmediatas. Las pruebas directas producen el conocimiento del hecho que se trata de probar sin ningún intermediario, sino de un modo inmediato y por sí mismo, por ejemplo, la inspección judicial.
- b) Mediatas o indirectas. Producen el conocimiento del hecho a través de intermediarios, tales como testigos, peritos, etcétera.
- c) Reales y personales. Las pruebas reales las suministran las cosas, las personales las personas por medio de sus actividades, por ejemplo la confesión.
- d) Originales y derivadas. Esta clasificación hace referencia a los documentos, según se trate del documento en que se haga constar el acto jurídico que hay que probar, o de copias, testimonios o reproducciones del mismo.
- e) Preconstituídas y por constituir. Las primeras tienen existencia jurídica antes del litigio y con frecuencia son creadas en vista del mismo. Por ejemplo de pruebas preconstituídas tenemos a los contratos escritos, los títulos de crédito, certificados de depósito, actas del Estado Civil, etcétera. Las pruebas por constituir son las que se elaboran durante el juicio, tales como: la pericial, la confesional y testimonial.

- f) Nominadas e innominadas. Las primeras están autorizadas por la Ley que determina su valor probatorio y la manera de producirlas, es decir, son los medios de prueba que enumeran los cuerpos legales adjetivos; también reciben el nombre de pruebas legales en contraposición a las libres que son las innominadas; éstas no están reglamentadas. Respecto de estas últimas pruebas, o sea las innominadas, Carnelutti dice que como su eficacia probatoria no está determinada por la Ley, deberán aplicarse a cada una de ellas los preceptos relativos a la prueba reglamentada con la que tenga más analogía.
- g) Históricas y críticas. Las históricas reproducen de algún modo el hecho que se trata de probar, mientras que en las críticas sólo se llega al conocimiento de ese hecho mediante inducciones o inferencias. Son pruebas históricas los testigos, los documentos, las fotografías, etcétera. Las presunciones pertenecen a las críticas.
- h) Pertinentes e impertinentes. Pertinentes son las que tienden a probar los hechos controvertidos, en tanto que las impertinentes no tienen ninguna relación con ellos. El principio de economía procesal exige que sólo se admitan las primeras; y al respecto así lo establece el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo.
- i) Idóneas e ineficaces. Las idóneas producen certeza sobre la existencia o inexistencia del hecho controvertido; mientras que las ineficaces dejan en la duda esas cuestiones.
- j) Útiles e inútiles. Éstas tienen analogía con las anteriores, es decir, con las idóneas e ineficaces; ya que son inútiles las que prueban hechos que las partes admiten como verdaderos, en tanto que las útiles conciernen a los hechos controvertidos.
- k) Concurrentes y singulares. Las primeras sólo tienen eficacia probatoria cuando están asociadas con otras pruebas, tal como acontece en la de presunciones. Las singulares consideradas aisladamente producen certeza, como por ejemplo la confesión judicial, los documentos, etcétera.

II.1.4 EFICACIA DE LAS PRUEBAS

La eficacia de las pruebas consiste en producir en el ánimo del juzgador un estado de certeza respecto de la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos. Si no dan nacimiento a dicho estado, las pruebas resultan ineficaces, porque no realizan el fin para el que han sido producidas. La eficacia de las pruebas puede graduarse de la siguiente manera: prueba plena, la cual demuestra la existencia de los hechos controvertidos o bien su inexistencia, obligando al juzgador a fallar de acuerdo con los resultados de la misma; prueba semiplena, la que por sí sola no tiene esos resultados, pero en unión de otras pruebas si los tiene, prueba presuncional, la que no produce estado de certeza sino una simple probabilidad, sobre la verdad o falsedad de las afirmaciones formuladas por las partes. El grado mínimo de eficacia se encuentra en la simple conjetura o en el indicio.

III.1.5 LA CARGA DE LA PRUEBA

La palabra carga expresa, en el Derecho Procesal, la necesidad de desarrollar una determinada actividad, dentro del proceso, si se quiere obtener un resultado favorable, y supone el peligro de ser vencido, si no se obra con la diligencia necesaria, según las circunstancias del caso. La carga de la prueba (*onus probandi*), representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas.

La carga de la prueba no constituye una obligación jurídica; pues la diferencia entre carga y obligación, se funda sobre la diversa sanción que en uno u otro caso amenaza a quienes no cumplen un determinado acto. La obligación existe cuando la inactividad da lugar a una sanción jurídica; si por el contrario, la abstención en relación con un acto determinado hace perder solamente los afectos útiles del acto mismo, encontrándonos en

esta situación frente a la figura de la carga; o sea, la carga procesal que es la facultad o potestad de hacer o de no hacer, lo que supone la existencia de un poder-derecho, y en cambio, la obligación representa el imperativo de hacer y de no hacer, lo cual implica la presencia de un poder-deber.

En el Derecho Procesal del Trabajo existe el principio de que quien afirma está obligado a probar, aún cuando no exista disposición legal que sancione expresamente esa regla sin embargo, la misma se deriva del carácter dispositivo del procedimiento; y existen casos en los que a pesar de que el trabajador afirma, es al patrón a quien corresponde soportar la carga de la prueba; por ejemplo la Cuarta Sala ha sostenido en diversas Ejecutorias que cuando un trabajador presenta reclamación por separación injustificada de trabajo, es suficiente que justifique la existencia del contrato de trabajo y la circunstancia de que no se encuentra prestando servicios, para que se estime fundada la base de su acción, quedando a cargo del patrón la obligación de probar en estos casos, que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, o bien que la separación fue justificada, esto en el caso de que hubiese sido despedido. Basándose esta tesis en el hecho de que los obreros, en la gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación, ya que es lógico suponer que los patrones se cuidan de que ésta no se efectúe con la intervención o ante la presencia de otras personas; asimismo asienta la Cuarta Sala que si bien es cierto que existe el principio que establece que el que afirma está obligado a probar y que dentro de ese principio podría corregirse que cuando el patrón niega el despido, debe recaer sobre el obrero la carga de la prueba de su separación, también es verdad que hay que tener en cuenta, que lo que el trabajador exige en tales casos no es otra cosa sino el cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que debe estimarse que es suficiente con que demuestre la existencia de dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño de sus labores, para que se considere acreditada la base de su acción. Criterio sustentado en la Ejecutoria de 13 de marzo de 1936, en el amparo promovido por el quejoso Vicente Cortés.

Dándose en este caso la figura jurídica llamada inversión de la carga de la prueba, en razón de que, originalmente correspondía al trabajador acreditar el despido argüido, pero en atención a las razones expuestas, corresponde al propio patrón soportar la carga procesal.

Existen casos en que el trabajador habiendo demandado el cumplimiento de su contrato individual de trabajo, el patrón se allana al mismo, al respecto la Suprema Corte de Justicia ha establecido que cuando se presente tal actitud por parte del demandado, muestra con ello su buena fe haciendo presumir la inexistencia del despido, por lo que en este caso corresponde al actor acreditar el despido argüido; operando en este caso la figura jurídica llamada reversión de la carga de la prueba.

III.2 MEDIOS DE PRUEBA

III.2.1 NOCIÓN

Rafael de Pina y J. C. Larrañaga dicen que: "La denominación de medios de prueba corresponde a las fuentes de donde el juzgador deriva las razones (motivos de prueba), que producen mediata o inmediatamente su convicción." Para Goldschmidt ⁽¹⁰⁾ medio de prueba es todo lo que puede ser apreciado por los sentidos, o que pueda suministrar apreciaciones sensoriales; en otras palabras, cuerpos físicos (materia de la prueba de reconocimiento judicial), y exteriorizaciones del pensamiento (documentos, certificados, dictámenes, declaraciones de las partes y juramentos). De lo expuesto, se induce que medio de prueba es cualquier cosa o actividad que puede servir para demostrar la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos.

¹⁰ Citado por I. Pallares, Derecho Procesal Civil.

III.2.2 DIVERSOS MEDIOS DE PRUEBA

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 establece que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: La confesión, documentos públicos, documentos privados, testimoniales, periciales, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Todos estos medios de prueba pueden ser utilizados en el proceso laboral, mismos que quedan encuadrados dentro de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con la disposición legal invocada.

LA CONFESIÓN

Es una declaración que contiene el reconocimiento expreso, que hace una de las partes del hecho que le es propio, relativo a las cuestiones controvertidas y que le perjudican.

Históricamente la confesión ha tenido una importancia extraordinaria, hasta el punto de que ha sido considerada como "la reina de las pruebas". En la actualidad la doctrina afirma la necesidad de articularla como un testimonio de parte, privándola de su tradicional efecto vinculativo y quedando sujeta, por lo tanto, a la libre apreciación. Al respecto Chiovenda⁽¹⁾ considera imposible separar completamente la institución de la confesión del concepto de la prueba, puesto que lo normal es ciertamente que nadie emita declaraciones de hecho que le sean contrarias sino cuando está convencido de ese hecho; y normalmente, - dice - "sucede también que cuando la parte a quien perjudica está convencida de la realidad de un hecho, ese hecho es, en efecto verdadero".

¹ Citado por De Pina y Larrañaga. Derecho Procesal Civil.

El criterio que prevalece en la doctrina procesal actualmente es considerar a la confesión, desde el punto de vista de su regulación procesal actual, una prueba legal.

LA PRUEBA DOCUMENTAL

Según Chiovenda ⁽¹²⁾ "en un sentido amplio se da el nombre de documento a toda representación material destinada e idónca, para reproducir una cierta manifestación del pensamiento". Atento a esta definición los documentos escritos no son la única manifestación de la prueba documental; en consecuencia, las fotografías, copias fotostáticas, registros, etcétera, constituyen variedades de la prueba documental.

La clasificación de los documentos que tienen mayor interés es la de públicos y privados. Esta clasificación es válida únicamente para los documentos escritos y no para los comprendidos en la noción amplia del documento a que se ha hecho referencia.

Los documentos públicos son los otorgados por autoridades o funcionarios públicos dentro de los límites de sus atribuciones o por personas investidas de fe pública dentro del ámbito de su competencia en forma legal. Por ejemplo tienen el carácter de documentos públicos los testimonios y certificaciones expedidas por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones.

El Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México, establece (art. 316) que: "La calidad de públicos se demuestra por la existencia regular sobre los documentos, de los sellos, firmas u otros signos exteriores que, en su caso, prevengan las Leyes". Los documentos que se reconocen como públicos son los siguientes:

¹² Citado por De Pina y Larrañaga, Derecho Procesal Civil.

1. Los testimonios de las escrituras públicas otorgadas con arreglo a derecho y las escrituras originales mismas.
2. Los documentos auténticos expedidos por funcionarios que desempeñan cargo público en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones.
3. Los documentos auténticos, libros de actas, estatutos, registro y catastros que se hagan en los archivos públicos, dependientes del Gobierno Federal, de los Estados, de los Ayuntamientos y Delegaciones del Distrito Federal.
4. Las certificaciones de actas del estado civil expedidas por los oficiales del Registro Civil, respecto de las constancias existentes en los libros correspondientes.
5. Las certificaciones de constancias existentes en los archivos públicos expedidas por funcionarios a quienes compete.
6. Las certificaciones de constancias existentes en los archivos parroquiales y que se refieran a actos pasados antes del establecimiento del Registro Civil, siempre que fueren cotejados por notario público.
7. Las actuaciones judiciales de toda clase.

Los documentos privados, dice Caravantes ⁽¹³⁾ "Son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargos por autoridad pública, o bien con la intervención de estos últimos, pero sobre actos que no se refieran al ejercicio de sus funciones.

¹³ Citado por De Pina y Larrañaga, Derecho Procesal Civil

LA PRUEBA PERICIAL

Cuando la apreciación de un hecho requiere de parte del observador una preparación especial, obtenida por el estudio de la materia a que se refiere, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la pericia.

La pericia es una forma de asistencia intelectual prestada al juzgador, en la valorización de la prueba en cuanto haya de considerarse materia propia de la experiencia técnica.

El perito es la persona entendida en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al Tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos especiales en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media.

Por lo tanto, el perito es un auxiliar en administración de justicia; en el caso de nuestro tema, un auxiliar de las Juntas, pues va a ilustrar a éstas en un determinado conocimiento y en relación a un objetivo específico. Esa ilustración o enseñanza debe ser simplista, aun cuando carezca de elocuencia en su forma, precisa y explicativa en sus antecedentes de experimentación, lógica en sus razonamientos y concisa en sus conclusiones: ya que de no ser así aparecerá un atiborrado conjunto de conceptos abstractos, confusos e imperceptibles. El perito debe exponer el o los experimentos que practicó, explicar la relación de esos experimentos con los puntos integrantes de la materia pericial, evitando, en lo que sea posible, el lenguaje técnico y, en su caso, haciendo notar la significación de éste; finalmente ha de redactar sus conclusiones respecto a cada uno de los puntos materia de la pericia. Un dictamen u opinión pericial que no satisfaga los anteriores requisitos no cumple con su finalidad y, por ejemplo, un dictamen u opinión pericial en que

no se exponga la experimentación practicada, en que no se den las razones de relación entre ella y la materia de la pericia, en que se llegue al convencimiento de que el perito no es perito, de que él, aun siéndolo, no experimentó ni relacionó, etcétera, no puede formar convicción a la Junta.

LA PRUEBA DE INSPECCIÓN

Consiste en un examen directo por parte de la Junta, de documentos, objetos y lugares para formar su convicción sobre el estado o situación en que se encuentran los mismos, en el momento que la realizan.

Esta probanza debe ser desahogada por un funcionario de la Junta de Conciliación y Arbitraje y la mayoría de las veces se realiza fuera del propio local de la misma, comisionándose para tal efecto al Actuario adscrito a la Junta y generalmente se realiza en base a los documentos que el patrón tiene la obligación de exhibir en juicio y en términos de lo dispuesto por el artículo 784 en relación con el artículo 804, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

PRUEBA TESTIMONIAL

Testigo es la persona que comunica al Tribunal el conocimiento que posee respecto de determinado hecho o hechos litigiosos.

Este medio de prueba es una forma de colaboración en el proceso, y de parte de personas que no figuran entre los sujetos de la relación jurídica procesal; y además tienen

carácter de una obligación jurídica, es decir, la persona llamada a declarar, está obligada a hacerlo salvo excusa legal y si no lo hace, se hará acreedora a las sanciones establecidas por la Ley. La obligatoriedad requerida deviene de la naturaleza del procedimiento laboral, que es de orden público, y por lo tanto, de observancia obligatoria; en consecuencia las personas que cite la Junta para que rindan su testimonio, están obligadas a comparecer ante ella.

Existen diversas clases de testigos, atendiendo a la doctrina y a la Jurisprudencia, teniendo en cuenta tanto la calidad de su persona como la de sus declaraciones o las relaciones que mantienen con las partes. A continuación citaremos sólo las más importantes en relación con nuestra materia.

Testigo Idóneo. Es el que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merece fe en lo que declara, es decir, que concurren circunstancias que son garantía de veracidad.

Testigo de Oídas. Es el que no conoce personalmente los hechos sobre los que declara, esto es, que el conocimiento que adquiere de un hecho le es transmitido por otras personas, o sea el conocimiento no es personal ni directo.

Testigo Falso. Es el que falta a la verdad en su atestación, ya sea negándola o diciendo algo contrario a ella.

Testigo Singular. Es aquél que su declaración no está de acuerdo con otros testigos en hechos esenciales sobre los que deponen.

Cuando se ofrece prueba testimonial se debe indicar los nombres y domicilios de los testigos, pudiéndose solicitar de la Junta que se les cite, señalando los motivos de la imposibilidad para presentarlos directamente (art. 813 Fr. II).

LAS PRESUNCIONES

La presunción es una operación lógica mediante la cual partiendo de un hecho conocido (indicio), se llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto.

Existe presunción legal y humana; la primera se da cuando la Ley la establece expresamente y cuando la consecuencia nace inmediata y directamente de la Ley; en tanto que la segunda, o sea la presunción humana, existe cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia ordinaria de aquél. Las presunciones legales se dividen en *juris et de jure*, que es la que no admite prueba en contrario, y *juris tantum* la que puede ser desvirtuada por otro medio probatorio, es decir, admite prueba en contrario.

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Como su nombre lo indica es todo lo actuado en el juicio, es decir, está constituida por todas las actuaciones tanto de las partes como del órgano jurisdiccional y en relación a la cuestión litigiosa, y beneficia a las partes, aún cuando éstas no la hubiesen ofrecido, esto es, se estudia de oficio, ya que las actuaciones, necesariamente deben tomarse en cuenta al momento de emitirse la resolución definitiva correspondiente, y en atención a lo dispuesto por el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo y al efecto se transcribe la ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación: ACTUACIONES, FALTA DE MENCIÓN EN LOS LAUDOS. (Consecuencias). Las Juntas no tienen necesariamente que decir expresamente en sus laudos que han tomado en cuenta la llamada prueba de actuaciones, pues aunque en los laudos no se diga esto, se entiende que todos aquellos datos que en las actuaciones tienen relación con la cuestión debatida, son tomados en

consideración. Amparo Directo 6801/58. Rosario Maldonado. 8 de septiembre de 1960. 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. SXXXIX 10 y 16.

III.3 OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

III.3.1 CONCEPTO

Es el momento en que las partes tienen oportunidad de proponer a la Junta de Conciliación y Arbitraje, todos y cada uno de los elementos o medios de convicción de los que disponen, puedan disponer y tengan conocimiento de su existencia, para llevar a su conciencia la verdad y valor de lo afirmado, de conformidad con los lineamientos formales establecidos por la Ley para ese efecto.

III.3.2 ETAPAS PRECLUSIVAS

Se dijo ya que el procedimiento es lo armónico y sistemático del proceso y precisamente para que se conserven éstos, debe imperar en todo procedimiento el principio de preclusión para así dar seguridad al procedimiento. El ofrecimiento de pruebas, como parte integrante del procedimiento laboral, tiene un necesario orden que permite distinguir cuatro grandes y diferentes etapas en su desarrollo, y que son: la de apertura, la de ofrecimiento de pruebas directas, la de ofrecimiento de pruebas indirectas (que incluye la de objeción), y la de cierre. Estas etapas son preclusivas, como lo es todo el procedimiento u orden procesal, porque sucediéndose unas a las otras, se agotan o impiden entre sí su repetición. Por lo tanto, las partes deben decir todo lo que tengan que decir y ofrecer todo lo que tengan que ofrecer, de acuerdo a la etapa de que se trate, pues, después, ya no tendrán ni oportunidad ni derecho alguno.

ESTA LEY NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

III.3.3 PRUEBAS DIRECTAS E INDIRECTAS

Esta terminología no se encuentra dentro del texto de la Ley Federal del Trabajo. Pruebas directas son aquéllas que se ofrecen en relación con los puntos controvertidos, pues así lo dispone la Ley al establecer que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen (art. 777); pruebas indirectas son aquéllas que son ofrecidas por una parte, pero atendiendo a las que hubiere propuesto su contraria, de las cuales hace referencia la Ley al señalar que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte (art. 880 Frac. II.). Es muy importante esta distinción que se ha hecho, esté bien o no la terminología, la que debe tenerse siempre presente, porque se podrá ofrecer y admitir las pruebas adecuadas y legalmente, y además porque permite conocer con exactitud el principio y el fin preclusivo de tales etapas.

III.3.4 OBJECIONES PROBATORIAS

El verbo objetar significa oponer reparo a una opinión o designio, o proponer una razón contraria a lo que se ha dicho o intentado. Las objeciones deben hacerse clara, razonada, y particularizadamente, refiriéndose a deficiencia de forma o de fondo, de hecho o de derecho, en que hubiere incurrido la contraria en su ofrecimiento; por ejemplo, negando la autenticidad de un documento que se le atribuye o afirmando su alteración, explicando razonadamente por que se considera alterado; esto es la objeción probatoria.

III.3.5 EL ORDEN A SEGUIR EN EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Se entiende por orden subjetivo la sucesión en que las partes han de comparecer a hacer el ofrecimiento de sus pruebas; y por orden objetivo, la sucesión en que han de ser propuestos los medios probatorios. La Ley Federal del Trabajo en el artículo 880 menciona que en primer término 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 esto es en orden subjetivo y en orden objetivo es el orden en que las partes ofrecen sus medios probatorios; es decir, generalmente las partes ofrecen en primer término las pruebas confesionales que no necesariamente deben de ser las primeras en ofrecerse, en nada importa ni trasciende en que se proponga la confesional, la documental, la testimonial, o la pericial, la inspección, la confesional. etcétera; esto es, que en primer término deberá ofrecer pruebas el actor y al concluir este el demandado sin necesidad para ambas partes de comenzar ofreciendo sus probanzas en el orden que se menciona en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

III.3.6 EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS POR OFICIALÍA DE PARTES

Como ya ha quedado asentado en el capítulo que antecede, el procedimiento laboral está sujeto al principio de oralidad, el cual, entre otras consecuencias, trae consigo la de que comparecer implica la necesidad de presentarse físicamente o nombrar a quien lo haga en su nombre y representación, otorgando el poder o mandato legal suficiente. Así pues, el escrito o promoción en el que se ofrezcan las pruebas que se presentan por conducto de la Oficialía de Partes de la Junta carece de valor para substituir a la comparecencia, a menos de que el propio oferente comparezca a la audiencia respectiva, estando en autos el escrito o promoción, exhibiendo una copia del mismo o no, ratificándolo o simplemente manifestando que ahí se contienen las probanzas que son de interés proponer, el ofrecimiento de esta forma realizada es legal y por ende valedero.

III.4 ADMISIÓN DE PRUEBAS

III.4.1 CONCEPTO

La admisión de las pruebas es un acto procesal por medio del cual la Junta, habiendo examinado la relación de las mismas con la *litis* o con las ofrecidas por la contraparte, decide las que acepta como valederas para crear evidencias de convicción, haciéndolo del conocimiento de los interesados.

III.4.2 IMPORTANCIA

La importancia procedimental que reviste el acto de admisión de pruebas es, por excelencia, de índole material o práctica, pues trae consigo la utilidad y pertinencia probatorias.

III.4.3 EL ACUERDO DE ADMISIÓN DE PRUEBAS

Este acuerdo es la forma por el cual la autoridad, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, pone en conocimiento de las partes en conflicto cuales son las probanzas ofrecidas por las mismas y que se encuentran apegadas a derecho, y de igual forma desecha las probanzas que no se encuentran ofrecidas en términos de ley o que no guardan relación con los hechos controvertidos o resulten inútiles e intrascendentes expresando el motivo de ello y señalando día y hora para el desahogo de las probanzas admitidas por la Junta, lo anterior se encuentra consignado en los artículos del 776 al 785 de la Ley Federal del Trabajo.

III.5 DESAHOGO DE PRUEBAS

III.5.1 CONCEPTO

El desahogo de pruebas es un acto procesal de composición mixta por el cual a impulso de las partes y mediante proveído de la Junta, y por excepción e impulso de ésta, se logra que los medios probatorios ofrecidos y admitidos se integren, de acuerdo a su propia composición y siguiendo los lineamientos legales, a las constancias de autos a efecto de que sean valorados, en su oportunidad, como elementos de convicción y base lógica de una determinada resolución.

El artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo señala que la Junta, al concluir la etapa de ofrecimiento de pruebas, señalará día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes. Existen medios probatorios que se desahogan por su propia naturaleza mediante el acto de exhibición, como es el caso de las documentales, pero la mayoría de las pruebas requieren de un acto o conjunto de actos para su desahogo.

III.5.2 ORDEN LEGAL PARA EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

El artículo 883 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, regulan el orden legal para el desahogo de las pruebas procurando que se reciban en primer término las del actor y posteriormente las del demandado, pero la fracción primera del artículo 884 señala como excepción o aquellas que hubieran sido señaladas para desahogarse en su fecha; esto quiere decir, que para seguir un orden lógico en el desahogo de las mismas se debe comenzar con las de la parte actora, pero si las mismas por cualquier motivo no se encuentran preparadas se continuará con las ofrecidas por la parte demandada, ya que el desahogo primeramente

de unas o de otras no influye en ningún caso con el resultado final del conflicto, ya que a nadie trae perjuicio el orden en el desahogo de las mismas

III.5.3 DESAHOGO DE LA CONFESIONAL

Como ha quedado asentado, en la prueba confesional, el oferente pretende e intencionadamente persigue como finalidad u objetivo el hacer que su contraparte confiese lo que ha omitido confesar o que rectifique lo que ha reconocido falsamente. En el desahogo de esta prueba, las personas que se presenten a absolver posiciones en representación de una persona moral, deben acreditar que tienen poder bastante para el efecto. Las Posiciones que se articulan deben tener relación con la *litis* planteada no debiendo ser insidiosas o inútiles; entendiéndose por las primeras como las que tratan de ofuscar la inteligencia del absolvente, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad y las segundas 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 absolvente debe responder por sí mismo, de palabra, y sin la presencia de su abogado o asesor; no pudiendo valerse de borrador de respuestas, pero puede permitírsele que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, determina que son necesarios para el auxilio de su memoria. Las contestaciones del absolvente deben ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes, o bien las que le pida la propia Junta. Si se negase a responder, la Junta lo apercibirá en el acto, de tenerlo por confeso si persiste su negativa; asimismo, si las respuestas son evasivas, la Junta lo apercibirá de tenerlo por confeso de oficio o a instancia de parte, o sea, del articulante. Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse éste a contestarlos si los ignora, en cambio no podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aun cuando no sean propios, por último, si la persona que debe absolver posiciones no concurre, o bien la que concurre en

representación de una persona moral no tiene poder bastante para absolver posiciones a nombre de la misma, la Junta lo tendrá por confeso de las posiciones que se le articulen, siempre y cuando hayan sido calificadas de procedentes y de legales.

III.5.4 DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

En el desahogo de esta prueba las partes presentarán a los testigos, salvo que hayan solicitado de la Junta que se les citara; no pudiendo presentar más de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar. Para el examen de los testigos no se presenta interrogatorio excepto cuando sea necesario girar exhorto para el desahogo de la prueba en cuestión. Las partes deben formular sus preguntas verbal y directamente, interrogando primero el oferente de la prueba y a continuación las demás partes.

Al concluir el desahogo de la prueba testimonial las partes podrán formular las tachas que crean convenientes respecto de los testimonios ofrecidos por su contraria; señalando la Junta día y hora para el desahogo de las pruebas que se hayan ofrecido en el incidente correspondiente. Las tachas se han definido como la razón o motivo legal para invalidar o desvirtuar la fuerza probatoria de los testigos, y que son de tres clases: las que se refieren a la persona del testigo, las que conciernen a sus declaraciones y las que dimanen del examen que se les hace al ser interrogados. Esta última clase de tachas, en realidad más que tacha son elementos de contradicción u oscuridad que bien pueden formar parte de los alegatos, pero que en último extremo la Junta está obligada a considerar en el momento de hacer la valoración del testimonio. Consideramos que las verdaderas tachas son las que se refieren a la idoneidad del testigo en su persona (pariente, amigo, enemigo, interesado, etcétera), o en su declaración (que no estuvo presente por haberlo estado en otro lugar diverso, no pudo ver porque es o era ciego, etcétera). Las partes deben precisar en qué consisten las tachas y ofrecer las pruebas que deseen les sean recibidas para evidenciar las tachas, señalándose en su caso una audiencia específica y posterior.

III.5.5 DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL

En el desahogo de la prueba pericial en primer término cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia y para el caso de la parte actora con las tres excepciones siguientes: que la misma no haya nombrado perito, si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva y cuando el trabajador lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes, los peritos protestarán el cargo en términos de ley e inmediatamente después rendirán su dictamen correspondiente, a menos de que por causa justificada soliciten a la Junta señale nueva fecha para rendir su dictamen, la prueba se desahogará con el perito que concurra y los miembros de la Junta y las partes podrán hacer las preguntas que juzguen convenientes, en caso de que los dictámenes de ambos peritos sean contradictorios entre sí, la Junta de oficio designará un perito tercero en discordia y señalará día y hora para que rinda su dictamen y en el cual las partes podrán repreguntar al perito tercero respecto de las conclusiones emitidas por éste.

III.5.6 DESAHOGO DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN

Esta prueba, se desahoga por conducto de un funcionario dotado de fe pública, como lo es el Actuario de la Junta, quien examina una determinada documentación cuya existencia se ha afirmado localizarse en un lugar específico, para constar y dejar razón en autos del hecho o hechos que el oferente sostuvo que allí aparecían. A tal diligencia pueden concurrir las partes, pero la misma se desahoga con o sin su asistencia. Para el caso de que una parte se oponga al desahogo de la inspección ofrecida por su contraria, se deben tener por ciertos los hechos que se tratasen de acreditar con tal probanza, salvo prueba en contrario; es decir que no se exhiba la documentación materia de la inspección, y para tal efecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 784 en relación con el 804 señala cuales son los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio.

III.6 VALORACIÓN DE PRUEBAS

III.6.1 NOCIÓN

La valoración de la prueba es la determinación de la eficacia de la misma, en relación con el litigio en trámite. La valoración de las pruebas implica que el juzgador, al estudiarlas, las relacione debidamente entre sí, que haga el análisis detallado de cada una de ellas, para tratar de encontrar el fondo, el contenido profundo, tanto de esa prueba como de las demás con las que se relaciona, para de ello obtener una conclusión que da o quita el valor, para estimar la forma, época y condiciones de los hechos que se pretenden demostrar. Esta conclusión es la parte más importante de todo proceso, ya que constituye la presunción probatoria y con base en ella puede dictarse la resolución definitiva, la cual tiene por objeto definir la situación legal entre las partes, por lo que la presunción probatoria es la más valiosa aportación procesal. Con lo anterior se puede concluir que la valoración de las pruebas es el resultado de un proceso de análisis lógico con vista de los elementos aportados por las partes y aun por el órgano jurisdiccional y que fundamenta la resolución del asunto litigioso.

III.6.2 SISTEMAS DE VALORACIÓN

Existen tres sistemas para la valoración de las pruebas y que son:

- a) El de la prueba legal o tasada, que es aquella que por disposiciones establecidas en el Derecho Positivo el juzgador únicamente tiene que aplicar el valor que la propia Ley le otorga a la prueba, es decir, el valor de las pruebas no depende del criterio del juzgador, sino que la valorización de cada uno de los medios de prueba se encuentra precisamente regulada por la Ley y el juzgador ha de aplicarla rigurosamente sea cual fuere su criterio personal. Como se puede ver en este sistema el legislador impone las reglas fijas con

carácter general y según ellas se tienen que juzgar sobre la admisibilidad de los medios de prueba y sobre su fuerza probatoria.

- b) Existe también el sistema de la libre convicción, que es lo contrario de la anterior, ya que deja la total libertad para que el juzgador estime el valor de la prueba. Este sistema no sólo concede al juzgador el poder de apreciarlas sin traba legal de ninguna especie, sino que esta potestad se extiende igualmente a la libertad de relación de las máximas de experiencia que sirven para su valoración. En opinión de Cameluti ⁽¹⁴⁾, el inconveniente principal que presenta este sistema consiste en que esta libertad es un grave obstáculo para prever el resultado del proceso.
- c) Existe Otro sistema que es el mixto, el cual es una combinación de los principios de la prueba legal y de la prueba libre, y que en realidad pretende eludir los inconvenientes que se han atribuido a la aplicación rigurosa de cualquiera de los sistemas anteriores.
- d) Como categoría intermedia entre los dos sistemas primeramente citados, dice Couture, en su obra "Fundamentos de Derecho Procesal Civil", se encuentra el de la sana crítica, entendiéndose ésta como la reunión de la lógica y de la experiencia, es decir, la sana crítica, permitiendo una libre valoración de las pruebas, de hecho constriñe al juzgador a hacer su análisis con apego a la lógica jurídica.

El Doctor Alberto Trueba Urbina, dice que: "El Derecho Procesal Laboral es concordante con el principio de la prueba libre, en base a que las Juntas deben formar su convicción libremente acerca de la verdad de los hechos por el resultado de las pruebas, es decir, una apreciación libre pero en conciencia para hacer efectiva la teoría tutelar y reivindicatoria (reivindicación que considero ya se hizo efectiva desde el momento en que quedó establecido el artículo 123 Constitucional y sus Leyes reglamentarias) de los

¹⁴ Citado por De Pina y Lamitaga, Derecho Procesal Civil

trabajadores que proclama el artículo 123 Constitucional". Al respecto considero que si bien el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dice que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos en que se apoyen; como es de verse nuestra Ley habla de amplia libertad para valorar y de que las resoluciones deben dictarse a verdad sabida y sin respetar normas específicas para dar valor a cada una de las pruebas, sin embargo, al respecto, la interpretación jurisprudencial ha venido a señalar las rutas adecuadas con un análisis lógico jurídico derivado de la concatenación de todos y cada uno de los medios de prueba; en consecuencia, nuestro sistema debe situarse dentro del conocido como de sana crítica; porque permitiendo una libre valoración de las pruebas, se limita a la Junta de Conciliación y Arbitraje a sujetarse a reglas de valoración establecidas por la Jurisprudencia.

III.6.3 APRECIACIÓN DE LA PRUEBA

El citado artículo 841 dice que los laudos deben dictarse a verdad sabida y en conciencia, lo que significa que va a prevalecer el aspecto del conocimiento subjetivo del juzgador sobre la verdad legal o verdad rígida que se contiene en el proceso correspondiente. Dicho precepto da libertad al juzgador para llegar al conocimiento de una verdad, sin apegarse a reglas o condiciones de tipo rígido, lo cual implica una mayor responsabilidad para él; empero esta libertad no es de tipo absoluto, pues existen reglas de apreciación y valoración de la prueba a las cuales se debe apegar el juzgador, teniendo obligación de analizarlas en forma individual, hacer una valoración de las mismas y estudiarlas en su conjunto en forma racional y lógica, pero, se insiste no se le fija un sistema rígido para valorar o interpretar las pruebas ofrecidas en el procedimiento laboral, lo que permite llegar a un conocimiento objetivo del asunto y además elaborar el criterio de un razonamiento lógico, ordenado y justo, es decir, apreciar las pruebas en conciencia; esto, desde luego, no da libertad al juzgador para omitir el análisis y valoración de las pruebas

ofrecidas por las partes; criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia que en seguida se transcribe: PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Las Juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. 5ª. Parte. Cuarta Sala. Pág. 123.

III.6.4 CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PRUEBA

Como ya hemos visto existen reglas para la valorización de las pruebas, reglas que se han establecido principalmente en base a los diversos criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su Jurisprudencia y Tesis sobresalientes y que son los siguientes:

En relación a la prueba CONFESIONAL.

CONFESION FICTA CARGO DEL TRABAJADOR. TIENE VALIDEZ PARA ACREDITAR HECHOS, AUN LOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE LA OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. No hay razón para entender que lo establecido en el artículo 804 de la ley laboral, en cuanto a que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que en dicho numeral se precisan, se limite a que únicamente con esos documentos puedan probarse los hechos respectivos, sino que dicho precepto debe interpretarse en un sentido más amplio que permite que tales extremos puedan acreditarse con otros medios probatorios que contempla la propia legislación, como la Prueba Confesional, aún cuando la misma no sea más que la consecuencia de la inasistencia de los trabajadores a su desahogo, ya que esta

determinación de tenerlos por confesos, es la forma en que se perfecciona la probanza ofrecida cuando no asiste el absolvente y tiene una validez jurídica impecable, razón por la cual si es apta para acreditar los hechos de referencia. (Contradicción de Tesis 11/90 suscitada entre el Sexto, Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 16 de marzo de 1992. 5 votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas, Secretaria: Consuelo Cruz Ramos.)

CONFESIONAL, DESECHAMIENTO DE LA. NO CONSTITUYE VIOLACION PROCESAL. Si el actor, para acreditar su despido, ofreció la Confesional para hechos propios, a cargo de determinadas personas las que la demandada no les atribuyó algún hecho relacionado con aquel, el desechamiento de la aludida confesional no constituye violación procesal alguna ya que la absolución de posiciones debe corresponder a la persona a quien se le imputó el hecho respectivo. (Amparo Directo 4887/86. Sergui Gustavo Rodríguez Loza. 24 de febrero de 1988. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Rivera Quintana.)

En relación a la prueba TESTIMONIAL.

TESTIMONIAL VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. Tomando en consideración que por disposición expresa por lo dispuesto por el artículo 841 de la ley laboral, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración reúne los requisitos de certidumbre, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en base a que los testigos acuden al juicio para que en base al interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que

no se les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa y que por esa razón carezca de valor su declaración. (Contradicción de Tesis 66/91 entre los Tribunales Colegiados Primero y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. 5 votos. Ponente: Carlos García Vazquez. Secretario: Elfas Alvarez Torres.)

TESTIGOS. PARCIALIDAD DE LOS, SI HAN DEMANDADO A LA CONTRAPARTE DEL OFERENTE. Cuando los testigos del trabajador admiten haber promovido juicio laboral en contra de la misma empresa demandada, está circunstancia afecta evidentemente su imparcialidad y la Junta puede negar valor probatorio a su testimonio. (Amparo Directo 2080/87. Centro Textil de México, S.A. 11 de enero de 1988. 5 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Rodolfo Ríos Vazquez.)

En relación a la prueba DOCUMENTAL.

DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS. Si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la contrario, acepta su validez, y por lo tanto, debe considerársele con valor probatorio, por acreditar el hecho que quiera demostrársele, aún cuando no haya sido ratificado dicho documento. (Jurisprudencia. Semanario Judicial de la Federación. 7ª. Epoca. Volumen 36. 5ª. Parte. Diciembre de 1971. 4ª. Sala Página 39.)

DOCUEMENTOS, RECONOCIMIENTO DE LA FIRMA DE LOS. Si quien interviene en un documento reconoce como auténtica su firma, pero no el contenido, eso es bastante para establecer la autenticidad del texto del documento firmado, a menos que se demuestre la alteración del mismo, pues reconocer la firma, implícitamente significa hacerlo propio con el contenido del documento.(Jurisprudencia: 1974 2ª. Parte, 4ª. Sala, Páginas 17 y 18.)

En relación a la prueba PERICIAL.

PRUEBA PERICIAL. APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinda sobre cuestiones técnicas y, por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos. (Jurisprudencia: Apéndice 1917/1965. 5ª. Parte. Tesis 121, Páginas 121.)

PRUEBA PERICIAL. EL DICTAMEN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA NO DIRIME LAS DIFERENCIAS PLANTEADAS ENTRE LOS OTROS. Constituye otra opinión más de carácter científico o técnico sobre el objeto del dictamen, que la Junta debe de estudiar conjuntamente con los demás, determinando a tal o cuáles les otorga valor probatorio para orientar su decisión, pero no apoyar la resolución respectiva, con base en ese argumento. (Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Página 87. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Número 35. Noviembre 1990.)

En relación a la INSPECCION.

INSPECCION EN DOCUMENTOS DEL PATRÓN DEMANDADO. Para que la inspección que se practique en la documentación del patrón demandado pueda hacer prueba en contra del trabajador, en relación con el pago de salarios y otras prestaciones, es preciso que el Actuario que desahogue la diligencia de fe de que en ellos aparece la firma del trabajador, por que de no existir ésta, ningún valor probatorio tienen los documentos exhibidos, dado que son elaborados en forma unilateral por dicho patrón. (Informe 1980, Tercera parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P. 197.)

INSPECCION DE DOCUMENTOS, PRUEBA DE, NO EFECTUADA. PRESUNCIONES. Para que puedan tenerse por ciertos los hechos que una de las partes trató de probar mediante una inspección de documentos, que no se llevó a cabo por negarse su contraria a exhibirlos, es necesario que esos hechos no estén contradichos por prueba alguna existente en autos, pues ante la existencia de esta última prueba, la presunción queda desvirtuada. (Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, 5ª. Parte. 4ª. Sala. P. 120.)

He considerado pertinente transcribir las anteriores tesis jurisprudenciales y tesis sobresalientes emitidas por la Cuarta Sala, en virtud de que en ellas se vierten las principales reglas de valoración de pruebas, que son las que limitan la amplia facultad que tienen los Tribunales de Trabajo para valorar las pruebas, consignada en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO IV

LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

IV.1 CONCEPTO

Se entiende la confesión como una admisión tácita o expresa que hace una de las partes, de hechos propios, acciones u omisiones y que le paran perjuicio en el proceso.

Confesar, es convenir con otro en la verdad de un hecho, manifiesta Varrón; Demetrio Sodi, comenta sobre el tema: "Confesar es convenir con otro en la verdad de un hecho sobre el que ha sido interrogado o reconoce un hecho útil a un tercero"; Messina, siguiendo las institutas, propone respecto de la confesión, esta definición: "Es la declaración oral, en la cual una de las partes, capaz en derecho, depone testimonio contra sí de la verdad de un hecho jurídico que la otra alega como fundamento de la demanda o de la excepción".⁽¹⁵⁾

Zacarías la define diciendo: "La confesión es la declaración por la cual una persona reconoce por verdadero, como debiéndose refutarse verificando así su hecho de tal naturaleza le pueda producir consecuencias jurídicas contra ella".⁽¹⁶⁾ Borsoni, refiriéndose a la última definición de Zacarías, la califica como perfecta, agregándole únicamente la capacidad del confesante.

Ya las partidas definían la confesión como: "El conocimiento claro explícito de los hechos alegados por el contrario, o del derecho del mismo, verificado por uno de los litigantes ante Juez competente, en la forma prescrita por la Ley".⁽¹⁷⁾ Siempre, dada la importancia trascendental de cualquier proceso que tiene la confesión, ésta ha sido una preocupación añeja de los juristas, ya que Ulpiano decía: "Al confeso se considerará

¹⁵ Suárez del Real Salinas, Mario. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Año III. No. 5. 1987, pag. 71

¹⁶ Suárez del Real Salinas, Mario. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Año III. No. 5. 1987, pag. 71

¹⁷ Suárez del Real Salinas, Mario. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Año III. No. 5. 1987, pag. 71

juzgado, el cual en cierto modo se encuentra condenado por su propia declaración, por su propia sentencia".⁽¹⁸⁾

Clemente de Diego consideró la confesión como un contrato y Pectore la refuta como una transacción, puntos de vista que no tienen ninguna trascendencia para los efectos modernos del Derecho del Trabajo.

Lessona la consideró como: "La declaración judicial o extrajudicial (espontánea o provocada); por interrogatorio de la parte contraria o por el juez directamente, mediante la cual una parte capaz de obligarse y con ánimo de proporcionar a otra una prueba en perjuicio propio, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que se refiere a ella y es susceptible de efectos jurídicos".⁽¹⁹⁾

La legislación francesa la concibió en un tiempo como una presunción legal.

IV.2 CLASES DE CONFESIÓN

La doctrina ha sido abundante al respecto y considera múltiples clasificaciones de confesión, pero las más importantes en el Derecho del Trabajo, son las siguientes: confesión expresa, tácita, escrita, verbal, judicial, pura y simple, calificada, divisible, indivisible, eficaz y ficta.

J. de Jesús Castorena, considera a la confesión como la aceptación por una de las partes de los hechos que le atribuye la contraria, siempre y cuando se trate de hechos propios. Trueba Urbina, la concibió como: "La declaración que hace una parte, de la verdad

¹⁸ Suárez del Real Salinas, Mario. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Año III. No.5 1987pag.71.

¹⁹ Suárez del Real Salinas, Mario. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Año III. No.5 1987pag.71.

de los hechos afirmados por el adversario favorable a éste".⁽²⁰⁾ adoptando con ello, la definición que al efecto había dado la doctrina italiana por conducto de Chiovenda.

Sin embargo, considero, que la confesión es la admisión tácita o expresa que hace una de las partes de hechos propios, acciones u omisiones y que le paran perjuicio en el proceso.

IV.3 CLASIFICACIÓN DE LA CONFESIÓN

CONFESIÓN EXPRESA Y TÁCITA. Se entiende como confesión expresa, la que se hace fehacientemente de palabra o por escrito, y por confesión tácita aquella que la Ley infiere del silencio de la parte o de la omisión para ejecutar determinados actos procesales.

CONFESIÓN ESCRITA Y CONFESIÓN VERBAL. Confesión escrita, es aquella que se hace constar gráficamente en un documento, y la verbal, la que se expone en forma oral por una de las partes.

CONFESIÓN JUDICIAL. La confesión judicial es la que se realiza ante el órgano jurisdiccional competente, a *contrario sensu* de la confesión extrajudicial, que se considera aquella que se hace fuera del proceso, o aquella que se lleva a cabo ante una autoridad incompetente para recibirla.

Al efecto, la confesión hecha ante Notario Público y que en otras disciplinas del derecho puede hacer prueba plena, tratándose del Derecho del Trabajo, no puede dársele esta validez total.

²⁰ Suárez del Real Salinas, Mario. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Año.III.No.5.1987pag.72.

La prueba extrajudicial que se hace, ya sea verbal o escrita, en especial no se puede valorar como una confesión en el proceso, sino que se le podrá señalar como una prueba documental, pero en estricto no se trata de una confesión, sino que la confesión para que tenga plena validez tendría que ser la confesión realizada ante la autoridad judicial competente.

CONFESIÓN PURA Y SIMPLE. La confesión pura y simple, se considerará de esta forma, a aquélla que se produce cuando se confiesa en forma lisa y llana, sin agregar nada que modifique o restrinja ésta.

CONFESIÓN CALIFICADA, LA DOCTRINA TAMBIÉN LA DENOMINA CONFESIÓN CUALIFICADA. Es aquélla en virtud de la cual el confesante añade alguna circunstancia o restringe la intención con que se hace y es contraria y se opone a la confesión pura y simple.

CONFESIÓN DIVISIBLE E INDIVISIBLE. Por confesión divisible entiendo aquélla que puede separarse de los elementos que la componen, en perjuicio del confesante, a contrario de la confesión indivisible que no puede desvincularse de los elementos que la componen.

CONFESIÓN EFICAZ. Para que la confesión se considere eficaz, debe ser aquélla que se ha hecho en cumplimiento de todos los requisitos que la Ley establece.

CONFESIÓN FICTA. Este tipo de confesión es una ficción procesal, y es aquélla que realmente como confesión no existe, pero que la Legislación Procesal le da validez, y se deriva de la omisión de ciertos actos de las partes en el litigio, entendiéndose también como una confesión tácita.

La aplicación ficta tiene lugar en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando alguna de las partes no asista al proceso a pesar de estar debidamente notificada para comparecer a la audiencia correspondiente a desahogar la prueba confesional a su cargo o a intervenir en la diligencia de posiciones como también se le llama a la prueba confesional.
- b) Cuando asistiendo, se negare a contestar las posiciones debidamente calificadas por el órgano jurisdiccional como legales, y que omite responder el confesante.
- c) Cuando su respuesta no es expresa, esto es que utiliza evasivas para no responder en forma llana y categórica.
- d) Cuando no contesta la demanda, réplica o reconvencción, o cuando al contestar igualmente se produce la contestación con evasivas que impiden al juzgador saber y allegarse medios para indagar la verdad.

ELEMENTOS DE LA CONFESIÓN FICTA. Es indispensable que para que la confesión opere en los procesos de trabajo, debe reunir los siguientes requisitos:

1. Que se haya fijado día y hora para la audiencia correspondiente.
2. Que haya sido debidamente notificado personalmente el absolvente.
3. Que haya sido notificado el confesante con la antelación debida.
4. Que se le haya apercibido al confesante de ser declarado confeso, en caso de su incomparecencia a la audiencia respectiva.

5. Que hayan sido calificadas de legales las posiciones que hubiere de responder el confesante.
6. Que no haya impedimento legitimo para que no comparezca el confesante.
7. Que se le cite a un lugar determinado precisándose con detalle el domicilio correspondiente.

CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS. En las relaciones obrero patronales, intervienen personas que como representantes del patrón o de los organismos sindicales, con sus actividades y conductas, dan pauta a los conflictos de trabajo; e intervienen de una forma dinámica en los mismos como son jefes inmediatos, encargados, gerentes, directores, administradores, en una palabra, personas que ejercen funciones de dirección, administración en empresas, establecimientos, o que por tener facultades de mando, son considerados representantes del empresario, del patrón y en tales circunstancias obligan a los patronos que representan en sus relaciones con sus subordinados; en tales casos, deben de intervenir en el proceso a responder las posiciones que se les articulen en relación con los hechos que dieron origen a la controversia y en cuanto les sean propios e imputados.

Bien valió la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo mexicana, publicada en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980, el que se incluyera como un derecho de las partes en el proceso, el solicitar que se citara a absolver posiciones personalmente a directores, gerentes, administradores y a los representantes del patrón, al igual que a los miembros de la directiva del sindicato, con la única condicionante de que se les imputaran hechos propios en la demanda, y contestación (*litis*), pero en especial, aunque no se les hayan atribuido determinados hechos, por sus funciones deben ser conocidos.

IV.4 NATURALEZA JURIDICA DE LA CONFESIÓN JUDICIAL

CONFESIÓN JUDICIAL. La naturaleza jurídica de la confesión que se hace ante el juzgador, ha sido un tema por demás debatido por los tratadistas, quienes no se han puesto de acuerdo sobre el particular ni hay una doctrina unánime al respecto. Las doctrinas y opiniones al respecto son múltiples y por demás contradictorias, de las cuales destacan las siguientes:

I. Carnelutti, sostuvo: "Que la confesión es una de las especies de la prueba testimonial y que el confesante debe considerarse como testigo".⁽²¹⁾

Eduardo Pallares, rechazó este punto de vista aduciendo que la prueba testimonial está sujeta al juicio del juzgador, en cuanto a su valoración, mientras que con la confesión hace prueba plena, cuando reúne los requisitos que la Ley establece, a pesar de que el Juez esté convencido de la falsedad de la confesión.

Considero que las opiniones vertidas por los juristas antes mencionados no son del todo válidas siendo por demás rechazable la de Carnelutti, y el motivo de no aceptar la de Eduardo Pallares es que en materia de Derecho del Trabajo, y dado que se juzga a verdad sabida, en los conflictos laborales no es posible que el órgano jurisdiccional cuando esté convencido de la falsedad de la confesión, tome la misma por cierta.

II. La doctrina francesa consideró que la confesión es: "Un acto de disposición del bien litigioso de acuerdo con el principio de que el que confiesa se condena a sí mismo". Principio ya comentado, dado que Ulpiano, decía: "El confeso se considerará juzgado"; considero que estas tesis son por demás inconsistentes, porque en materia de Derecho

²¹ Suárez del Real Salinas, Mario. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Año III. No.5 1987 pag.75.

del Trabajo, la legislación no admite los medios de disponer de un bien a la confesión, a más de que la confesión por si misma no engendra el que se pueda disponer de un bien litigioso; siendo al efecto necesaria una resolución que condene al confesante y una resolución en que ponga a disposición de su contraparte el bien litigioso, pero esto no se hace con la sola confesión.

III. Hay otra corriente doctrinaria que considera la confesión como: "Un negocio procesal" y otra que la estima un contrato, opiniones no aceptables, porque la confesión no es ni un contrato ni un negocio, ya que tanto contrato como negocio, son actos declarativos de voluntad y la confesión es un acto de declaración de verdad de determinados hechos en el proceso.

La doctrina nacional que abanderó el Maestro Eduardo Pallares, se inclinó por la tesis de Chiovenda, siendo éste quien consideró que la confesión es una prueba legal, en vista de que el legislador le atribuye determinados efectos: tesis por la cual nos inclinamos, dado que el Derecho Laboral Mexicano en todas sus legislaciones federales ha considerado a la confesión como una prueba legal, y así ha señalado en las reformas procesales de la Legislación del Trabajo de 1980, en el dispositivo 776, que: "Son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al derecho y en especial las siguientes:

1. Confesional; haciendo una alusión precisa a la prueba confesional; independientemente de que después regula y reglamenta la forma de recepción de ésta y de que se lleve a cabo la probanza".

IV.5 ELEMENTOS DE LA CONFESIÓN

Tancredi, señaló al reunir los elementos de la confesión y quien a su vez lo tomó de las Leyes Alfonsinas (Ley IV Título XIII - PIII), diciendo al respecto de los elementos de la

confesión, que debería de ser: "*Mayor, e ponte, scien, contra ce, ubi jus fit, et nosti, cetum, lisque, favar, jus nec, natura, repugnet*".

"*Mayor*", esto es que la confesión sea hecha por un mayor de edad, al respecto nosotros debemos entender que para los efectos del Derecho Procesal del Trabajo, puede ser considerado mayor de edad una persona mayor de catorce años, edad que se precisa para poder prestar servicios.

"*E ponte*", esto es que la confesión se haga espontáneamente, que no exista ninguna circunstancia que restrinja la voluntad del confesante.

"*Scien*", esto es que se haga la confesión con plena conciencia, que tenga el confesante la plena capacidad de saber qué es lo que va a confesar y el perjuicio que le puede ocasionar.

"*Contra ce*", esto es que la confesión que hace el confesante es en perjuicio de si mismo, obligándose al respecto de terceros.

"*Ubi jus fit*", esto es que se haga ante juez competente, que se haga ante el órgano jurisdiccional en funciones y con competencia para recibir la confesión.

"*Et nosti*", que se haga la confesión en presencia de su contrario, y que ésta conste en los autos, en el expediente en donde se tramita el proceso.

"*Cetum*", que la confesión sea sobre cosa cierta, en cuanto a la substancia y a la calidad.

"*Lisque*", que se haga en juicio, esto es que se haga ante el órgano jurisdiccional y dentro de un proceso.

"*Favar*", que se haga en favor del contrario.

"*Jus nec, natura, repugnet*", que no sea contra la naturaleza o contra la Ley.

NULIDAD DE LA CONFESIÓN JUDICIAL. Tradicionalmente ha sido considerada nula la confesión judicial efectuada por la persona que carece de capacidad civil, así como cuando ésta es obtenida por medio de violencia, ya sea física o moral, y además cuando la diligencia en que se lleva a cabo la confesional, no se ciñe a los preceptos legales; esto es cuando no se han respetado las formalidades establecidas por la Ley para citar al absolvente y cuando ésta se refiera a derechos irrenunciables; sin embargo, cabe aclarar que la confesión judicial, en *strictu sensu*, es considerada nula cuando la hace una persona que carece de capacidad civil, sin embargo, debe tomarse en consideración que para los efectos de Derecho Procesal del Trabajo, no es total esta aseveración doctrinaria, sino que debe atenderse que la confesión que hace una persona que tiene facultades para trabajar, puede intervenir en el proceso por disposición de la Ley, siendo por lo tanto indebido el aplicar el axioma doctrinario civil, "de que es nula la confesión judicial de un incapaz", esto es que no pueda obligarse por no tener la capacidad civil. En materia de Derecho del Trabajo, tiene facultad para contratar y trabajar cualquier persona de catorce años en adelante con limitaciones que al efecto señala la parte sustantiva laboral mexicana; misma que ha sido corroborada en preceptos de legislaciones laborales extranjeras, en tratados internacionales y en recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, al igual que para comparecer en juicio y por ende confesar judicialmente.

IV.6 FORMA Y CONTENIDO DE LAS POSICIONES

Del Derecho Procesal Civil, pasó al Derecho Procesal del Trabajo, el vocablo de "posiciones", y se aceptó el cambio del antiguo vocablo de "interrogatorio" por el nuevo de "posiciones", vocablo este de origen latino que viene de "*pono*" que significa sostengo o

afirmo, de donde se señala que por conducto de las posiciones se precisa que es cierto esto, que es cierto aquello, que es cierto lo de más allá.

Sobre los requisitos de las posiciones, para los efectos de las mismas, se consideran los siguientes:

1. El que toda posición debe referirse a hechos controvertidos.
2. El que la posición se refiera a acciones u omisiones propias del confesante, esto es que haya intervenido en acontecimientos o haya omitido intervenir en ellos.
3. El que la posición sea concreta y precisa.
4. El que la posición se refiera a un solo hecho, a no ser de que se trate de hechos que no sean conexos.

No se admiten las posiciones insidiosas, que son aquéllas que ofuscan la mente del confesante, y es el caso que las preguntas en un interrogatorio insidioso, está prohibido en nuestro derecho, primero se prohibió en materia civil, y de ahí se heredó la prohibición a la materia laboral.

Las posiciones insidiosas deben ser rechazadas al ser calificadas según lo estableció el artículo 311 del Código Procesal Civil Federal, y posteriormente el artículo 412 del mismo Ordenamiento, criterio que absorbió la legislación del trabajo, ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo 366 fracción II lo prohibía, mismo criterio que fue corroborado en la Ley Federal del Trabajo actual en las reformas de 1980 según lo establece el artículo 790 fracción II del Código Procesal Laboral.

Esto es correcto, toda vez que en la propia disposición legal, que establece que exclusivamente se prohíben las posiciones inútiles e insidiosas las primeras porque no aportan ninguna luz al proceso y van en contra del mismo principio de economía y sencillez laboral, ya que haría los procesos cansados, confusos y largos; y sobre las insidiosas es cuando por el interrogatorio con base en ellas se obtiene una confesión equívoca por confundir el razonamiento del absolvente. Por ello es elemental que se prohíban estas posiciones, porque van en contra del fin del derecho que es velar porque resplandezca la justicia y del juzgador que necesita saber la verdad y con interrogatorios insidiosos se obtendrían confesiones viciosas, amañadas, contrarias a la verdad.

IV.7 DERECHOS DEL CONFESANTE

Para aquellos que no siendo experimentados se enfrentan al desahogo de la prueba confesional, a la cual deberán comparecer personalmente, sin asistencia de persona alguna, es impactante el desarrollo de la audiencia, primero por lo complicado del vocabulario que se utiliza por el órgano jurisdiccional y por la parte que interroga, en que se utiliza todavía la fórmula: "diga si es cierto como lo es", siendo que el absolvente se siente en un medio hostil, en que se utiliza un vocabulario de incomunicación, aumentándose la tensión del confesante el formalismo con que se lleva la conminación que se le hace, para el efecto de que se conduzca con la verdad en sus respuestas; razones éstas por las que en los conflictos laborales individuales, los trabajadores llevan la peor parte, debido a su falta de preparación y lo que impacta en especial la asistencia a una prueba confesional, no siendo ésta una norma total y absoluta, ya que similar tensión causa a la persona que concurre a absolver posiciones por el empleador.

Sin embargo, el confesante tiene derechos inalienables que son:

1. El de no estar obligado a contestar las posiciones que no cumplan con los requisitos legales.
2. El de que el confesante solicite o pida que se aclare la pregunta cuando ésta no sea clara, concreta o que él no entienda.
3. El de que el confesante pueda pedir o solicitar que la Junta de Conciliación califique la posición a fin de responderla.
4. El que el confesante haga las rectificaciones que convenga a sus intereses en sus declaraciones, antes de firmar el acta respectiva; ya que al haberla firmado, ha ratificado y ha aceptado que lo asentado en ella es lo que él manifestó en sus respuestas.
5. Que se permita al confesante, dar lectura a su declaración antes de firmarla.

IV.7.1 CITA PARA LA CONFESIÓN

La legislación del trabajo, continuó el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia, y a fin de respetar la garantía de audiencia y legalidad que señala la Constitución General de la República, señaló como requisito previo para el desahogo de la confesional, el que se cite personalmente a quien deba absolver posiciones, lo cual se estableció en la primera Ley Federal del Trabajo Nacional (1931) y continuó con el mismo criterio en la segunda Legislación del Trabajo, (1970) en su artículo 688 fracción II y las actuales reformas que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980, igualmente lo precisan en el dispositivo 788.

Por lo que hace al lugar en donde debe hacerse la citación, debe ser el domicilio que se señaló al contestarse la demanda para oír y recibir notificaciones; parece que éste fue uno

de los grandes aciertos de las reformas procesales laborales de 1980 que se hicieron a la Legislación del Trabajo, ya que el artículo 793 señaló con una amplitud de criterio que cuando a alguna persona se le imputaban hechos propios y que ya no prestara servicios en la empresa o establecimiento, la Junta acreditaría el hecho; y al oferente de la prueba se le requería para que proporcionara el domicilio donde debería de ser citado el exfuncionario, pero amplió en el sentido de que para el caso de que ignorara el domicilio se le comunicaría al órgano jurisdiccional antes de la celebración de la audiencia en cuestión y el propio Tribunal requeriría a la empresa para que proporcione el último domicilio que tiene registrado de dicha persona y en este lugar se le comunicara la obligación que tenía de asistir a desahogar la confesional que tenía a su cargo. Inclusive se amplió este precepto en el sentido de que en caso de que no compareciera, sería presentado por la policía.

IV.7.2 REQUISITOS PARA LA CITACIÓN

Es fundamental que la citación para el desahogo de la prueba confesional, cumpla con determinados requisitos, a saber:

1. El que la citación o comunicación que se haga al confesante, se le aperciba que para el caso de no comparecer a la audiencia correspondiente, se le declarará confeso fictamente de las posiciones calificadas de legales.
2. La citación debe constar fehacientemente, a fin de que no haya dudas, o que se ignore para qué se le cita.
3. Hacérsele saber al confesante que en caso de no concurrir a la diligencia a la que se le cita el día y la hora correspondiente, se hará acreedor a la sanción que no es otra que ser declarado confeso fictamente.

4. Debe señalarse en la propia citación, el órgano jurisdiccional ante el cual debe presentarse.
5. Y en especial el domicilio del órgano jurisdiccional en donde debe presentarse.
6. Los datos del conflicto de que se trata, así como el día y la hora precisa en que debe concurrir.

IV.7.3 ASISTENCIA DE LOS ABOGADOS

Casi en todas las ramas del derecho, en las audiencias confesionales, prohíben la asistencia de abogados patronos a la diligencia de confesión, en virtud de que podrían éstos asesorar, lo cual iría en contra del fin de la probanza que es el tratar de obtener la verdad.

El formalismo de que no pueden estar presentes los apoderados, asesores o abogados, sólo los confesantes en el desahogo de la confesional, se encontró establecido categóricamente en la fracción III del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que a la letra señalaba: "El absolvente responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de abogado o asesor", las reformas a la Ley Federal del Trabajo en su parte adjetiva, siguieron con el mismo criterio aunque en distinta forma, y la disposición 790 fracción III al respecto señala: "El absolvente responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido de persona alguna".

IV.8 VALORACIÓN DE LA CONFESIÓN

En materia laboral, no es tan frecuente la creencia exagerada de que en todo caso produce la confesión prueba plena para el confesante, esto es un criterio no absoluto, ya que

cuando la confesión venga acompañada de pruebas o presunciones que la hagan inverosímil, o cuando en la misma, se descubra la intención de defraudar a terceros, no es posible que se le dé validez plena en cuanto a lo que se trata de probar con ella, más aún, puede probar en contra de la oferente, cuando dentro de sus propias preguntas, de su propio interrogatorio, se produzca una confesión contraria a sus intereses.

Conviene destacar, que en la confesión, cada parte podrá solicitar que su contraparte concurra a absolver posiciones, a contestar el interrogatorio que se le formule. En la actual Legislación volvió el criterio de la Ley de 1931, ya que la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvo una laguna, ya que no se concedió facultad al órgano jurisdiccional para eximir al absolvente del desahogo de la prueba confesional por causas de enfermedad, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, si lo precisó en su artículo 527.

La actual Legislación Laboral de 1980, en su artículo 785, volvió al criterio de la Ley de 1931, señalando al efecto: "Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalara nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento, en cuyo caso la Junta deberá trasladarse al lugar en donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia".

IV.9 LA PROTESTA

Ha sido desde hace mucho tiempo suprimido en la práctica judicial mexicana el juramento y substituido por "la protesta de conducirse con verdad", en los Tribunales

Laborales, al que absuelve posiciones se le protesta a efecto de que diga la verdad sobre el interrogatorio que se le haga, esto con mucha frecuencia con solemnidad se lleva adelante, con vocabulario barroco, rebuscado, en el planteamiento de la protesta, y que deja al absolvente en las mismas circunstancias que si no se la hubieran hecho, sobre todo cuando se trata de trabajadores, por las expresiones formalistas que utilizan los funcionarios, a pesar de que en el derecho sajón subsiste el juramento de decir la verdad, sólo la verdad y nada más que la verdad, siendo tradicional el juramento que se hace en múltiples países ante la Biblia; nuestro país, a partir de las Leyes de Reforma, cambió el juramento tradicional que se hacía ante la Biblia o ante una imagen, lo cual venía desde el Derecho Medieval, pasando por el Derecho Español.

En México exclusivamente se hace la protesta de conducirse con verdad, habiéndose quitado desde las Leyes de Reforma cualquier mención a jurar ante la Biblia, o ante algo sagrado.

Por disposición de la Ley, se ha obligado a que se aperciba al deponente a que se conduzca con verdad, tanto en el desahogo de la prueba confesional, como en los testigos, con el objeto de conminarlos a que expongan y respondan la verdad, so pena de sanciones tipificadas por la Ley Penal, consistentes en la pérdida de la libertad corporal.

CAPITULO V

ANALISIS JURIDICO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL SU OFRECIMIENTO, ADMISION, DESAHOGO Y VALORACION.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una vez que se ha analizado como se ofrece, admite, desahoga y valora la prueba confesional en el procedimiento laboral, considero necesario manifestar cuales son en mi concepto los inconvenientes que se presentan al estar reglamentada de esa manera dicha probanza en la Ley Federal del Trabajo, que actualmente se encuentra vigente en éste país.

En primer lugar, y por lo que se refiere al artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, que dice que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones, considero que dicha disposición se encuentra obscura en el sentido de que únicamente se constriñe a señalar en el primer párrafo del mismo lo anteriormente señalado, siendo que en la etapa de ofrecimiento de pruebas, las partes ya tienen conocimiento de los nombres correctos y completos de su contraparte, y en muchas ocasiones las partes en esa etapa al momento de proponerle la prueba confesional al órgano jurisdiccional, en éste caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, ofrecen la misma con nombres incorrectos o incompletos de las personas que se ofrecen como confesantes, poniendo en un verdadero dilema a las Juntas para el efecto de admitirles o no la prueba ofrecida, ya que el artículo 712 de la ley en comento, menciona que los trabajadores no tienen la obligación de conocer los nombres de sus patrones, sino únicamente el domicilio donde prestaron sus servicios y la actividad que se realiza en la fuente de trabajo; esto cuando la probanza es ofrecida por la parte actora, pero volviendo a lo anterior al momento de ofrecer las pruebas, las partes ya tienen conocimiento de los nombres completos de sus contrapartes e interpretando el precepto legal anteriormente señalado, el mismo se enfoca para el efecto de la interposición de la demanda y/o el emplazamiento a juicio, y a mayor abundamiento el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Otro inconveniente que encuentro, es que en dicha disposición no se contempla que los confesantes deban identificarse al momento de desahogar su probanza, acarreado esto la posibilidad de suplantar a cualquier confesante en cualquier juicio, yendo esto en contra de la buena fe del procedimiento laboral, y teniendo repercusiones irreversibles en el resultado final del proceso, ya que no se puede valorar de igual forma la confesional de una persona que era la idónea por imputársele hechos propios en la demanda o contestación de la misma, a la de una persona que se hizo pasar por ésta y que fue previamente aleccionada, ya que si bien es cierto en la práctica todos los confesantes son previamente aleccionados, también lo es que al haber vivido la situación que se le imputa al mismo, es más factible que se confiese con la verdad ante el órgano jurisdiccional, que la persona que no estuvo presente en los hechos materia de la controversia.

En cuanto a la fracción II del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, considero que existe otro inconveniente, ya que únicamente prohíbe las posiciones insidiosas e inútiles, como se desprende de la fracción antes señalada y en la práctica se presenta con regularidad, que cualquiera de las partes formulan posiciones en forma oscura y conteniendo más de dos hechos en las mismas, método utilizado para confundir al absolvente.

Por otro lado en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, no existe ninguna fracción de la que se desprenda la consecuencia jurídica para el confesante que llegue tarde al desahogo de su probanza y en la práctica se presenta con regularidad tal situación la que lleva a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a tener criterios encontrados entre sí y sin tener la seguridad jurídica de cual va a ser la determinación de la misma, es decir, tener al confesante por fictamente confeso de las posiciones que le hayan sido formuladas y que la Junta haya calificado de legales y procedentes, proceder a desahogar la confesional del absolvente en su totalidad, o bien, tenerle por confeso de las posiciones que fueron previamente formuladas y que comience a contestar las restantes desde el momento que

compareció a la audiencia respectiva; problema que de igual forma se refleja de forma inevitable al momento de que el dictaminador está valorando la prueba confesional, ya que se encuentra con situaciones ambiguas, más aún en el último de los ejemplos señalados anteriormente, considero que con lo que propondré en su oportunidad se puede solucionar fácilmente éste problema, brindando seguridad jurídica a las partes en el proceso.

Otro problema que considero no se encuentra regulado en ninguna fracción del multicitado artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, es que la mayoría de las veces los confesantes de una y otra parte tienen comunicación entre sí y por medio de otras personas, ocasionando irregularidades en el desahogo de la probanza en cuestión y que de igual forma tienen repercusiones y consecuencias al momento de la valoración de la prueba, trascendiendo en el resultado final del juicio, ya que si un confesante al terminar el desahogo de su prueba comenta con otro lo que a éste le preguntaron ya está ideando su respuesta, siendo que la misma como base de una confesión, debe ser espontánea y producirse única y exclusivamente en el momento que se está absolviendo posiciones.

En otro orden de ideas, también encuentro otro aspecto problemático, en el sentido de cual va a ser el valor que le de la persona a la cual le corresponde realizar el proyecto del laudo correspondiente, a las posiciones que hayan sido calificadas de legales y procedentes por el funcionario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y las cuales no debieron de haber sido calificadas como tales, esto toda vez que muchas veces el Auxiliar de la Junta Especial respectiva está llevando al mismo tiempo tres o cuatro audiencias a la vez, lo que le hace imposible estar concentrado en todas las diligencias que se están llevando en dicha Junta, problema que se refleja al momento en que el dictaminador está valorando la citada probanza y se encuentra la mayoría de las veces con respuestas que perjudican notablemente al absolvente sobre posiciones que debieron de ser desechadas por la autoridad, en virtud de que no se encontraban formuladas conforme a derecho, es decir,

según lo marca la fracción segunda del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, las mismas no se concretaban a los hechos controvertidos o resultaban ser incidiosas o inútiles; esto como ya se comentó anteriormente por la carga de trabajo a la cual se encuentra expuesto el Auxiliar de la Junta, por lo que trae consigo consecuencias irreparables para las partes en el resultado final del negocio.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La prueba confesional, es uno de los instrumentos más importantes que tienen las partes en el proceso del trabajo, para acreditar los hechos que han quedado controvertidos en el juicio correspondiente.

SEGUNDA.- El primer párrafo del artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra obscuro, ya que únicamente señala en forma general que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

TERCERA.- En el momento del ofrecimiento de pruebas, las partes ofrecen la prueba confesional con nombres incorrectos o incompletos y la Junta la admite en esos términos.

CUARTA.- Los confesantes en ningún caso se identifican ante el órgano jurisdiccional, para acreditar que son la misma persona a la que fue ofrecida.

QUINTA.- Los confesantes son suplantados por diversas personas, para el efecto de absolver posiciones en su nombre sin que la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga la seguridad de que se trata del que fue ofrecido en la etapa correspondiente.

SEXTA.- La ley prevee que únicamente se deben desechar las posiciones que no se concreten a los hechos controvertidos o que sean insidiosas e inútiles.

SEPTIMA.- El artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo no contiene ninguna regla, para el efecto de determinar la consecuencia jurídica que se produce, si un confesante llega tarde a absolver posiciones.

OCTAVA.- El dictaminador se ve en dificultades al valorar la prueba confesional, cayendo en contradicciones y no siendo congruente con las actuaciones procesales.

NOVENA.- Los absolventes por cada una de las partes tienen comunicación entre sí, dando como resultado que el desahogo de su probanza no tenga la veracidad para lo cual fue creada.

DECIMA.- El dictaminador se encuentra con el inconveniente de que existen posiciones que no se debieron de haber calificado de legales y procedentes, ya que al momento de valorarlas les tiene que dar el valor que en derecho corresponda.

PROPUESTA

Para concluir el presente trabajo, considero oportuno proponer la adición y modificación de los artículos 786 y 790 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales deben quedar redactados de la siguiente manera:

Artículo 786.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones, señalando el nombre completo y correcto del que ha de absolver, mismo que deberá identificarse con documento idóneo al momento del desahogo de dicha probanza.

Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su apoderado legal, salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo, mismo que de igual forma deberá identificarse,

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

I.- Los confesantes deberán de identificarse a satisfacción de la Junta, como lo dispone el artículo 786 de ésta ley.

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

III.- Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos, debiendo ser claras y concretas, no debiendo de contener más de dos hechos en las mismas, ni tampoco podrán 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 los 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.

IV.- Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reunan los requisitos a que se refiere la fracción anterior la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución. Las posiciones que sean formuladas en los términos señalados

VIII.- Si el absolvente no concurre a la hora señalada para absolver posiciones, se le tendrá por confeso fictamente de las mismas siempre y cuando el oferente de la prueba ya le haya formulado posiciones y éstas hayan sido calificadas de legales y procedentes y de no ser así podrá contestar todas y cada una de las mismas.

IX.- Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio lo apercibirá en el acto, de tenerlo por confeso, si persiste en ello, de igual forma si se comunica con alguna persona durante el desahogo de la prueba o posterior a él si se trata de otro confesante.

BIBLIOGRAFIA

- Bermúdez Cisneros, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo.
- Cavazos Flores, Baltazar. Derecho Laboral de Iberoamérica.
- Castorena J. Jesús. Proceso del Derecho Obrero.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Federal de Procedimientos Civiles.
- Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México.
- De Buen Néstor. Derecho del Trabajo.
- De Pina, Rafael y José Castillo Larrañaga. Derecho Procesal Civil.
- Decitala, Luigi. Derecho Procesal del Trabajo.
- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
- Díaz de León, Marco A. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.
- Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso, UNAM.
- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.
- Ley Federal del Trabajo.
- Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil, De. Porrúa.
- Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil.
- Parras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo.
- Pérez, Palma, Rafael. Guía de Derecho Procesal Civil.
- Ramírez Fonseca, Francisco. La Prueba en el Proceso Laboral.
- Suárez del Real Salinas, Mario. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.
- Tapia Aranda, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
- Valenzuela, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo.