

790
29.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACEPTACION DE LA PRUEBA PERICIAL DERIVADA DEL DESAHOGO DE LA INSPECCION JUDICIAL.

T E S I S

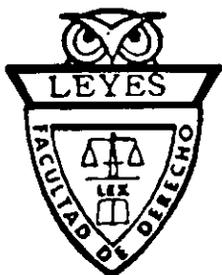
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

XOCHITL VERONICA TERAN FRANCO

ASESOR: DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA.



CIUDAD UNIVERSITARIA.

MARZO 1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

260038



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi Universidad Nacional Autónoma de México, orgullo de nuestra nación, agradezco infinitamente la oportunidad que me brindó, al permitirme ingresar a sus aulas y aprender en ellas todo lo que se, añorando con todo ello, llegar a ser un gran profesionista.

A mi Facultad de Derecho, por que a través de ella encontré la senda de la verdad y de la justicia.

A todos mis Maestros de la Facultad de Derecho, ya que gracias a sus conocimientos y experiencias transmitidas a lo largo de la carrera, me dieron la oportunidad de llegar a la culminación de la misma, y de considerar a la profesión de la abogacía, como una de las profesiones mas hermosas y nobles.

Al Dr. José Manuel Vargas Menchaca, que gracias a su dedicación y a sus certeros comentarios dirigió el presente trabajo, mostrándose siempre atento y diligente en su dirección, logrando con ello, la culminación de mi profesión.

Al Lic. Carlos Horacio Cancino Rojas excelente amigo, y a todos mis amigos del Bufete Jurídico Cancino y Asociados, por el apoyo moral que me han brindado, y muy en especial al licenciado Cancino, persona que me ayudó a obtener grandes logros, tanto en mi vida profesional como personal, motivos por los cuales dedico la presente investigación.

A la Lic. Catalina Zavala Olivares, con respeto y admiración, porque es una brillante amiga y abogada, a quien agradezco todos sus comentarios que me llevaron a culminar el presente trabajo y a quien dedico la presente investigación.

A Dios, por darme salud, fortaleza y fe, para seguir en el arduo camino de la vida.

A mis queridos abuelitos, Manuel y Angelina, a mis hermanos Adán y Octavio y a toda mi familia, y muy en especial a mis abuelitos, personas fundamentales en mi vida y a las que puso Dios en mi camino, agradezco infinitamente el amor de padres que siempre me han brindado, además de ser un ejemplo a seguir por su constante lucha por la vida, a pesar de los obstáculos que tuvieron que vencer para llegar a donde están, y de quienes estoy sumamente orgullosa, agradeciéndoles ese gran apoyo y motivación que lograron que alcanzara la culminación de mi profesión.

A mi novio, el Lic. Sergio Martínez Elizalde, agradezco el que siempre haya estado junto a mí y a quien me impulsó a seguir por el camino de la profesión, a su gran amor, apoyo y comprensión que siempre me ha otorgado, deseando siempre se sienta orgulloso de mí, como yo de él.

ACEPTACIÓN DE LA PRUEBA PERICIAL DERIVADA DEL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL.

Introducción. 1

CAPÍTULO I

1.- Derecho Procesal del Trabajo.

1.1. El proceso y el procedimiento. 3

1.2. Conceptos de derecho procesal del trabajo. 9

1.3. Sujetos del derecho procesal del trabajo. 13

1.4. Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo. 15

1.4.1. De orden público. 16

1.4.2. De orden privado. 17

1.4.3. De orden social. 18

1.5. Autonomía del derecho procesal del trabajo 20

1.6. Características y principios generales del derecho procesal del trabajo. 22

1.6.1. Publicidad. 24

1.6.2. Oralidad. 25

1.6.3. Gratuidad. 25

1.6.4. Inmediatez. 26

1.6.5. Concentración. 27

1.7.- Fuentes del derecho procesal del trabajo. 28

1.7.1. La costumbre. 32

1.7.2. La jurisprudencia. 34

1.7.3. Principios generales del derecho. 37

CAPÍTULO II

2.- El Procedimiento Laboral y la Ley Federal del Trabajo.

2.1. Marco conceptual. 40

2.2. La capacidad. 40

2.3. La personalidad. 42

| | |
|--|----|
| 2.4. La competencia. | 45 |
| 2.5. Los términos procesales. | 46 |
| 2.6. Las notificaciones. | 48 |
| 2.7. Los incidentes. | 51 |
| 2.8. La continuación del proceso. | 54 |
| 2.9. De las pruebas. | 56 |
| 2.10. Las resoluciones laborales. | 58 |
| 2.2. Etapas del procedimiento laboral. | 61 |
| 2.2.1. Conciliación. | 62 |
| 2.2.2. Demanda y excepciones. | 62 |
| 2.2.3. Ofrecimiento y admisión de pruebas. | 63 |

CAPÍTULO III

3. Medios de prueba establecidos en la Ley Federal del Trabajo

| | |
|---|----|
| 3.1. Concepto de prueba. | 66 |
| 3.2. La carga de la prueba. | 68 |
| 3.3. Las pruebas en el procedimiento laboral. | 71 |
| 3.4. La prueba en el derecho del trabajo. | 72 |
| 3.4.1. Objeto de la prueba. | 72 |
| 3.4.2. Finalidad de la prueba. | 73 |
| 3.4.3. La carga de la prueba. | 74 |
| 3.5. Medios de prueba. | 76 |
| 3.5.1. La prueba confesional. | 78 |
| 3.5.2. La prueba documental. | 83 |
| 3.5.3. La prueba testimonial. | 87 |
| 3.5.4. La prueba pericial. | 90 |
| 3.5.5. La prueba de inspección. | 91 |
| 3.5.6. La instrumental. | 92 |
| 3.5.7. Fotografías y en general. | 93 |
| 3.6. La Inspección. | 94 |
| 3.6.1. Diversos conceptos de inspección. | 95 |
| 3.6.2. La inspección en el derecho del trabajo. | 96 |

| | |
|---|-----|
| 3.7. La inspección judicial. | 96 |
| 3.7.1. Naturaleza jurídica. | 95 |
| 3.7.2. La importancia de la inspección judicial. | 98 |
| 3.7.3. Reglamentación de la prueba de inspección | 98 |
| 3.7.4. Objeto de la inspección. | 100 |
| 3.7.5. Ofrecimiento de la prueba de inspección. | 100 |
| 3.7.6. Desahogo de la inspección. | 101 |
| 3.7.7. Valor probatorio de la prueba de inspección. | 103 |

CAPÍTULO IV

4. Aceptación de la Prueba Pericial derivada del desahogo de la Inspección Judicial.

| | |
|---|------|
| 4.1. La prueba pericial. | 105 |
| 4.1.1. Naturaleza jurídica. | 106 |
| 4.1.2. Tipos de periciales. | 115 |
| 4.1.3. Reglamentación de la prueba pericial. | 119 |
| 4.1.4. Ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial. | 121 |
| 4.1.5. Valor Probatorio de la prueba pericial. | 127 |
| 4.2. El Ofrecimiento de la prueba pericial grafoscópica, en el desahogo de la inspección Judicial. | 129 |
| 4.3. Desechamiento de la prueba pericial grafoscópica ofrecida por el trabajador. | 131. |
| 4.4. Criterios de la Junta de Conciliación y Arbitraje para el desechamiento de la probanza. | 133. |
| 4.5. Casos prácticos, del desechamiento de la prueba pericial grafoscópica, ofrecida por el actor en el desahogo de la inspección judicial. | 135 |
| 4.6. Proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo respecto del ofrecimiento y admisión de la prueba pericial en el desahogo de la inspección judicial. | 139. |
| Conclusiones. | 146 |
| Bibliografía. | 148 |

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de la presente tesis se hará un estudio dogmático del derecho procesal del trabajo, así como del capítulo de pruebas que refiere la Ley Federal del Trabajo, en lo que concierne a la prueba de inspección judicial y prueba pericial, asimismo analizaremos algunos casos que consideramos ejemplos típicos de violaciones procesales, derivadas lógicamente de la falta de regulación de éstas, todo ello con el propósito de dar una visión amplia de las fallas derivadas de dichos preceptos.

Ahora bien, en capítulo primero se abordará todo lo relacionado al derecho procesal del trabajo; en el que realizaremos un análisis de aquellos conceptos mas elementales del derecho procesal; asimismo se destacará la diferencia que estriba entre los conceptos de proceso y procedimiento, y una vez aclarados éstos podremos vislumbrar los alcances del derecho procesal del trabajo, precisando su finalidad, las partes que intervienen, su naturaleza jurídica; sus características y principios generales así como sus fuentes.

En el segundo capítulo efectuaremos una exposición de lo más importante y trascendente del procedimiento laboral y de como se desarrolla cada una de las tres etapas que lo conforman, así como todas aquellas peculiaridades del proceso laboral; el cual deben atender las partes que se encuentran en controversia y que una vez que son notificadas y emplazadas a juicio deben estarse a los términos fijados en la ley laboral, la trascendencia que tienen tanto la figura de la capacidad y la personalidad de las partes durante el proceso, y posteriormente se atenderá todo aquello que se encuentre íntimamente ligado a las resoluciones laborales e incidentes, acorde a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El capítulo tercero que lleva por rubro; medios de prueba establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en éste se atenderá todo lo relacionado a las pruebas, del tipo de pruebas que se admiten durante el proceso laboral conforme a los lineamientos establecidos en la ley laboral, su objeto, la carga de la prueba y la suma importancia de la probanza de inspección así como sus naturaleza jurídica, tipos de periciales, reglamentación, su ofrecimiento y admisión y el valor probatorio que el órgano laboral le otorgue.

En el capítulo cuarto se efectuará un análisis jurídico de la probanza referida en los artículos 823 al 826 de la Ley Federal del Trabajo; relativos a la prueba pericial, a través del cual hablaremos de su importancia dentro del derecho procesal del trabajo, así como de su objeto, su regulación, su ofrecimiento del tipo de periciales existentes y del valor probatorio que les otorgan las autoridades laborales; de igual forma expondremos algunos casos típicos de violaciones procesales ocasionados por la regulación de dicha probanza; y finalmente efectuaremos algunas propuestas a la Ley Federal del Trabajo en dichos conceptos por lo que respecta a la prueba pericial.

Lo anterior deriva a que la Ley Federal del Trabajo desde el año de 1980 no ha sufrido modificación alguna en relación con las pruebas, a pesar de los constantes reclamos sostenidos por la clase trabajadora, situaciones a las que se tiene que enfrentar cotidianamente éstos; y por lo tanto es necesario se modifique en algunos aspectos, y en especial a la parte procesal; por que como se reitera la legislación laboral es algo deficiente en su regulación, que ocasiona se cometan violaciones procesales constantes que llegan a trascender al fondo del negocio jurídico, que solo producen perjuicios al trabajador, lo cual resulta ser bastante preocupante para la sociedad trabajadora; y cuya inquietud la vertimos en el presente trabajo; con la cual pretendemos quitar el obstáculo del progreso del pueblo que se encuentra en lo caduco de su derecho y en la foslización de sus instituciones, de ahí que la realidad social se transforma, y es menester que también las instituciones y el derecho laboral cambie o se transforme de manera correlativa para el bienestar y la justicia social.

CAPÍTULO PRIMERO

1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. El proceso y el procedimiento.

Para entender lo que es el proceso, previamente es necesario referirse al concepto de litigio, el cual no es un concepto esencialmente procesal porque todo proceso presupone un litigio, pero no todo litigio desemboca indefectiblemente en un proceso; es decir, el litigio no tiene esencia procesal, aunque siempre sea el contenido de todo proceso.

Francisco Carnelutti señala la existencia de dos polos en ese choque de fuerzas; uno de ellos es el contrato, donde hay un pacto de fuerzas; el otro es el delito, donde el equilibrio de fuerzas se rompe, por lo que contrato y delito representan pues, los dos extremos de la conflictiva social y si estos se fastidian dan lugar al litigio.

Asimismo, por litigio debe entenderse que es el conflicto jurídicamente trascendente, que constituya el punto de partida o causa determinante de un proceso, de una autocomposición o de una autodefensa.

Una vez establecido lo que es el litigio, resulta necesario e indispensable advertir que en la práctica cotidiana los conceptos proceso y procedimiento suelen ser utilizados como sinónimos, sin embargo, cada uno de ellos difieren en su significado gramatical y doctrinal, y una vez analizados se podrá advertir la trascendencia del derecho procesal del trabajo.

Ahora bien, se dice que el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional y que el procedimiento es la forma, real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso .

La doctrina procesal contemporánea hace una distinción entre lo que es proceso y procedimiento e indica que el proceso viene a ser una relación o situación, o también puede ser visto como un principio o idea jurídica, en cambio el procedimiento es visto como la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

En las siguientes líneas podremos apreciar que cada doctrinario y procesalista dan su propia definición, al respecto de los conceptos en cita.

En efecto, Cipriano Gómez Lara dice que el proceso 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".¹

La definición que proporciona el procesalista antes citado, hace notoria e indispensable la intervención del Estado, debido a que si bien es cierto, la misma resulta ser fundamental para que exista el proceso, ya que si no existiese el órgano encargado para tal efecto, no se podrían satisfacer las pretensiones de las partes y menos aún quedar sometidas estas a la jurisdicción de la autoridad respectiva, al igual que los terceros ajenos no serían llamados a comparecer en la controversia, por lo que el proceso es indispensable para aplicar la ley a la controversia jurídica y obviamente darle solución al mismo, por lo que coincidimos con la citada definición.

Para José Becerra Bautista el Proceso "es la obtención de una sentencia que en forma vinculativa, resuelve entre las partes una controversia sobre derechos sustanciales".²

Si bien es cierto, la finalidad del proceso, es llegar a la obtención de una sentencia que recaerá a la controversia suscitada entre el actor y el demandado, definición que en cierta parte es correcta, pero la misma no es totalmente acertada ya que omite establecer a que partes se refiere en el proceso, menos aún ante que órgano jurisdiccional se sujetarán y de que forma intervendrá éste para tal efecto, por lo que se advierte es incompleta.

Ahora bien, el proceso para Francisco Carnelutti es "el conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos cuyos

¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso. novena edición. Harla. México. 1996. p. 132.

² BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México. Porrúa. México. 1962. p. 1.

caracteres consisten en la colaboración, a tal fin de las personas interesadas con una o mas personas desinteresadas".³

La definición que hace el tan destacado y distinguido procesalista Carnelutti, es profunda, ya que señala el objetivo del proceso, en el cual se pretende llevar a cabo la aplicación de la ley, en la que sin decirlo estrictamente hace referencia tanto a la intervención del Estado como de las partes en el proceso y de los terceros ajenos a la controversia mejor conocidos como los auxiliares del juez, de tal forma que la misma resulta ser acertada.

Para Piero Calamandrei proceso es "la serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional".⁴

En efecto, de las definiciones a que hacen mención, tanto José Becerra Bautista y Piero Calamandrei, resultan ser bastante parecidas, ya que ambos ven al proceso como las pretensiones de las partes en el conflicto, y cuya finalidad perseguida es que se dicte una sentencia, esto obviamente a través de una serie de actos o actividades que realice el órgano encargado para tal efecto no importando que la sentencia sea esta absolutoria o condenatoria, ya que esa es la finalidad perseguida por el proceso, de lo que se infiere ambas definiciones carecen de algunos elementos para poder reconocer al proceso.

Para Jaime Guasp el proceso no es mas que "un instrumento de satisfacción de pretensiones".⁵

Efectivamente esta definición es incompleta ya que únicamente establece que el proceso no es mas que, un instrumento de satisfacción de pretensiones, pero no puntualiza para qué o para quienes, menos aún que organismo es el encargado de dirimir la controversia, ya que no proporciona los elementos necesarios para considerarla del todo aceptable.

³ CARNELUTTI, Francesco. Sistema de derecho procesal civil. trad. de Niceto Alcalá Zamora y Castillo y Santiago Sentis Melendo. UTHEA. Argentina. 1944. pp. 2 y 3.

⁴ BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México. Op. cit. p. 2.

⁵ GUASP DELGADO, Jaime. La pretensión procesal. segunda edición. Civitas. España. s. a. p. p. 17.

Para Néstor de Buen L. el proceso es la "actividad que supone la satisfacción de pretensiones, se muestra siempre como una actividad múltiple, esto es, compuesta por diversos actos".⁶

Para Guillermo Cabanellas el proceso es "el conjunto de actos y actuaciones. Litigio sometido a conocimiento y resolución de un tribunal. Causa o juicio criminal".⁷

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales el proceso "supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional".⁸

De las definiciones que dan al respecto, tanto Néstor de Buen L. Guillermo Cabanellas, Tena Suck y Hugo Italo Morales, de las mismas se pueden advertir que son acertadas, ya que sin establecerlo estrictamente en su redacción denotan que la finalidad del proceso es la obtención de una sentencia, que en forma vinculativa, resuelve entre las partes una controversia sobre derechos substanciales, por lo que se aduce la esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo.

Continuando con el estudio del proceso sabemos que este se divide en dos etapas, una que conocemos con el nombre de instrucción y otra denominada juicio.

Ahora bien, la etapa de la instrucción se puede llevar a cabo con o sin juez, cabe señalar que la citada etapa se subdivide en tres momentos, uno postulatorio, otro probatorio y finalmente el preconclusivo.

En la etapa de Instrucción, en el momento postulatorio las partes relatan sus pretensiones, resistencias, hechos y derecho; en el momento probatorio se lleva a cabo el ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de pruebas, y en el momento preconclusivo se llevan a cabo los alegatos (en el

⁶ DE BUEN L, Néstor. Derecho procesal del trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1990. p. 1.

⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. octava edición. T. II. Heliasta. Argentina. s. a. p. p. 392.

⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho procesal del trabajo. tercera edición. Trillas. México. 1991. p. 17.

proceso civil) o las conclusiones (en el proceso penal) que son el resultado de una serie de consideraciones y razonamientos que las partes hacen al juez tanto en la fase postulatoria como en la probatoria.

Una vez agotada la etapa de instrucción, se pasará a la etapa denominada juicio, en donde el tribunal dictará la sentencia, una vez que haya efectuado un análisis detallado del desarrollo del proceso, y finalmente dictará la sentencia que pondrá fin a la controversia jurídica.

Es importante destacar que en el proceso intervienen tres personas, bien podemos denominarla trilogía, ya que participan tanto el actor como motor encargado de ejercitar la acción en contra de un demandado, que en su autodefensa opondrá defensas y excepciones que considere prudentes, lógicamente para que surja el proceso, es necesario e indispensable la intervención del Estado ya que sin ésta, nadie daría solución a las controversias suscitadas entre las partes y lógicamente sería imposible pensar en el juicio.

En efecto, después de las múltiples definiciones a que hacen referencia los autores citados, atenderemos ahora a la confusión que existe entre los conceptos proceso y juicio, ya que en la práctica estos conceptos solían y suelen ser confundidos.

La confusión de los conceptos proceso y juicio datan desde el Código Español de 1855, mejor conocido como Ley de Enjuiciamiento Civil, ya que en dicha ley, se utilizaron los conceptos de juicio y de enjuiciar como si se estuviera hablando del proceso y de procesar, error que proviene desde aquellos tiempos y consideramos prudente pormenorizar la diferencia con los procesalistas de la actualidad.

Por lo que respecta al juicio, es visto como un mecanismo de razonamientos mediante el cual se llega a la afirmación de la verdad y esto es a través de un proceso dialéctico que implica una premisa mayor, que vendría a ser la norma general, y una premisa menor que vendría a ser el caso concreto sometido a la consideración del tribunal y la conclusión que sería equiparable al sentido de la sentencia.

Otra acepción de juicio es cuando se quiere aludir a una parte del proceso, al igual que si se quiere hablar de las etapas del proceso, que como se señalan se dividen en la etapa de instrucción y de juicio, por lo que dichos conceptos se prestan a confusiones.

Los razonamientos fundamentales de lo procesal es que se dice que todo proceso es un litigio; la finalidad del proceso es dirimir o resolver el conflicto, el proceso es triangular ya que en el vértice superior se encuentra el órgano jurisdiccional, y en los vértices inferiores se encuentran las partes, esto es actor y demandado, todo proceso presupone la existencia de una organización judicial con jerarquía y escalonamiento de jerarquía, el proceso se encuentra dividido en una serie de etapas, así como el principio de impugnación mediante el cual se postula la necesidad de que las resoluciones del tribunal puedan ser reexaminadas por que no estén apegados a derecho, sean incorrectas, equivocadas o ilegales.

De las definiciones que anteceden podemos apreciar que los diversos autores han externado sus definiciones al respecto, de las que podemos resaltar algunos elementos que para ellos son indispensables en el proceso, primeramente se debe ejercitar una acción y obviamente la ejercita aquella persona que tenga alguna pretensión, como es el caso de la parte actora, una vez activada esta, vendrá la intervención del Estado a través de sus órganos encargados para tal efecto y es en este momento en que surge el proceso, quizás tengan que intervenir tanto el demandado y los terceros ajenos al juicio, si es el caso, del cual una vez establecida la controversia y desahogadas las pruebas, el Estado emitirá una sentencia o resolución que pondrá fin al proceso.

A nuestro criterio el proceso viene a ser la intervención del Estado, a través de sus órganos (juzgados o juntas de conciliación y arbitraje) encargados de dirimir las controversias que se susciten entre los particulares a través de un procedimiento en el que las partes intervendrán y finalmente el juez emitirá una resolución, con la cual pondrá fin al conflicto esto vendría siendo la finalidad del proceso o la parte final del proceso que es el juicio y el procedimiento viene a ser el conjunto de normas jurídicas aplicables a las partes y al caso concreto, ejercitadas por el Estado obviamente a través de los órganos encargados para tal efecto.

Guillermo Cabanellas dice que el procedimiento es "el modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos; es decir, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprendan la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en una causa, así como también lo considera como el conjunto de formalidades que deben ser observadas por los justiciables o con respeto a ellos, cuando se dirigen a las jurisdicciones o para obtener ya sea la comprobación o respeto de un derecho preexistente y reconocido o violado, ya sea el reconocimiento en su provecho de un derecho nuevo. También lo ve como una serie de formalidades que deben ser llenadas sucesivamente para obtener un resultado determinado y como el conjunto de

reglas impuestas para la ley al titular de un derecho para hacerlo valer en justicia".⁹

Concluiremos diciendo que el proceso es uno y que la norma calificará al proceso ya sea como penal, civil, administrativo, laboral y que dará origen al procedimiento.

De tal suerte, que el proceso viene a ser un instrumento para solucionar ciertos tipos de conflictiva social es decir se quiere ver en el proceso un instrumento de solución de la conflictiva social, el cual permita el mantenimiento de ese equilibrio de las relaciones jurídicas contrapuestas que si chocan amenazan la paz social.

1.2. Conceptos de derecho procesal del trabajo.

El derecho procesal del trabajo es sumamente reciente, tan novedoso resulta, que es motivo de diversas definiciones al respecto, ya que si bien es cierto y si retrocedemos un poco en la historia, en el año de 1980 se suscitaron reformas a la Ley Federal del Trabajo en los títulos catorce y quince, lo que trajo consigo una serie de críticas, debido a la serie de elementos que la distinguían de las demás ramas del derecho, situación que no le afectó, sino al contrario, estas provocaron que se fortaleciera tanto en sus conceptos como en sus instituciones.

Por considerarlas provechosas para la finalidad de la presente tesis, las citaremos sin olvidar que deseamos se haga un reconocimiento a todos aquellos que han participado por tratar de definir y distinguir lo que es el derecho procesal del trabajo, a pesar de tantas críticas que obtuvo la misma.

En México, hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales, y debido a una serie de acontecimientos históricos el legislador federal se preocupó por tratar de ordenar sistemáticamente los principios y características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del estado en la impartición de justicia laboral.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Op. cit. p. 390.

Muchos son los conceptos que se han vertido al respecto de la definición del Derecho Procesal Laboral, por lo que haremos mas adelante las citas respectivas.

Como se ya se indicó el concepto de estricto derecho del derecho procesal del trabajo tiene plena validez en la administración de justicia por parte de las juntas de conciliación y arbitraje, órgano encargado para tal efecto, sin embargo, resulta limitado, por que la actividad de dichos órganos no se constriñen a definir el derecho (como Jurisdicción), sino que concilian, dicen el derecho y lo construyen.

La mayoría de los autores procesalistas define el derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho y que disciplinan la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

En este apartado haremos referencia a las diversas opiniones y definiciones que nos dan los procesalistas y doctrinarios del derecho laboral al respecto.

Francisco Córdoba Romero, señala que "el derecho procesal del trabajo surgió gracias al derecho procesal en general, ya que el derecho procesal del trabajo es una de las ramas mas jóvenes del campo jurídico, debido a las discrepancias obrero - patronales y la participación del Estado en la impartición de justicia laboral".¹⁰

Por su parte Armando Porras y López afirma que el derecho procesal del trabajo viene a ser "Como aquélla rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico".¹¹

Asimismo, Alberto Trueba Urbina argumenta que el Derecho Procesal del trabajo es "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento

¹⁰ CÓRDOBA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Cárdenas. México. s. a. p. p. 10.

¹¹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho mexicano del trabajo. cuarta edición. Porrúa. México. 1978. p. 277.

del orden jurídico y económico de las relaciones obrero - patronales, interobreras o interpatronales".¹²

Por otro lado, Francisco Ramírez Fonseca, define al derecho procesal del trabajo como el "conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de dichos órganos y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser esta posible, a resolverlos por la vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto siempre dentro de su propia órbita de facultades".¹³

Para Stafforini E. R., el derecho procesal del trabajo "consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre factores de la producción, así como la intervención estatal que no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos y en tal virtud, el derecho del trabajo realiza la función mas excelsa del Estado, la mas trascendental en nuestra época histórica, que es la impartición de la justicia social".¹⁴

El estudioso del derecho laboral, Miguel Bermúdez Cisneros manifiesta que el derecho procesal del trabajo es "una nueva rama de la ciencia jurídica, surgido y estructurado en los últimos años, pero de un vigor que solo se obtiene de las cuestiones sociales que lo propician, su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por lo que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales".¹⁵

Ahora bien, Rafael de Pina señala que el derecho procesal del trabajo lo considera como "la rama del derecho procesal que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos".¹⁶

¹² TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del trabajo. Porrúa. México. 1980. p. 19.

¹³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Manual de derecho constitucional. tercera edición. Publicaciones Administrativas y Contables. s. a. p. p. 58.

¹⁴ DE BUEN L, Néstor. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. p. 14.

¹⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. segunda edición. Trillas. México. 1989. pp. 17 y 30.

¹⁶ DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de derecho procesal civil. Porrúa. México. 1966. p. 48.

Para Rafael Méndez Pidal el derecho procesal del trabajo es visto como "el medio a través del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del trabajo, en orden al ejercicio de una acción procesal social, por cuyo conducto se facilita la ejecución, actuación del derecho social, material o sustantivo".¹⁷

Claramente se perciben los principios consignados en el texto del artículo 123 Constitucional, debido a que el derecho procesal del trabajo no guarda una estrecha relación con el derecho procesal común o civil, ya que en la práctica laboral no es común aplicar la supletoriedad del derecho común, menos aún las Juntas de Conciliación y Arbitraje, guardan nexo con los tribunales comunes, ya que los tribunales laborales pertenecen al orden social, por lo que sus teorías y sus principios procesales se fundan en las tendencias de protección y reivindicación de los derechos de todos los trabajadores, por cuyo motivo el derecho sustantivo y el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social, ya que son derecho de clase.

Al referimos a que no guardan una estrecha relación, no se está negando que exista algún vínculo entre ambos, sino solo nos referimos a que el derecho común no se aplica a pesar de que no se encuentren establecidos en la ley laboral, porque precisamente el artículo 17 de la ley en cita expresamente consigna lo siguiente: " A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Una vez aclarado dicho punto, podemos pensar que el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad de las juntas de conciliación y arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patrones, con el fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema.

De las múltiples definiciones vertidas por Miguel Bermúdez, Alberto Trueba Urbina, Rafael Méndez Pidal y Francisco Córdoba Romero en relación al derecho procesal del trabajo se aprecia que de la visión individual de cada autor éstos coinciden en decir que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas jurídicas encargadas de regular la actividad del Estado

¹⁷ BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México. Op. cit. p. 20.

para dar solución a las controversias jurídicas que se susciten entre la clase trabajadora y la patronal puntos de vista quizás muy acertados

Al respecto, emitimos la siguiente definición de derecho procesal del trabajo, "conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organismos encargados de dirimir los conflictos de carácter económico suscitados entre la clase trabajadora y la patronal y cuya finalidad será dictar una resolución (laudo) que pondrá fin a la controversia.

1.3. Sujetos del derecho procesal del trabajo.

En este espacio se distinguirán los sujetos del derecho procesal del trabajo conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la doctrina laboral, desde luego hay que establecer previamente el significado del concepto de parte, para que una vez establecido éste, se pueda comprender quienes son los sujetos del derecho procesal del trabajo.

Tradicionalmente el concepto de parte, fue visto como aquel que ejercita en el juicio sus acciones u opone sus defensas y excepciones, algunos otros como José Chioventa dicen que parte, es el que demanda en nombre propio una actuación de la ley.

Una vez establecido el concepto de parte, resulta necesario e indispensable establecer quienes son los sujetos de la relación procesal laboral, por lo que consideramos prudente puntualizar que en primer término, el Estado es considerado como persona moral dotada de derechos y obligaciones; y que el ciudadano es visto también como sujeto de derechos y obligaciones, de lo que se infiere que las partes en el derecho procesal del trabajo son aquellos que participan en la controversia jurídica y que en líneas posteriores analizaremos con detenimiento.

Además resulta conveniente precisar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 689 dice que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Ahora bien, una vez que ha quedado establecido quienes forman parte de la relación procesal, es necesario señalar que para que jurídicamente

surja ésta, previamente una de las partes, en este caso el trabajador debe de encontrarse inconforme con la actitud de la patronal, entonces éste ejercerá la acción que considere pertinente, lógicamente asesorado y apoyado de un licenciado en derecho, que será la persona encargada de manejar el negocio jurídico, y una vez que éste presente su demanda ante la junta de conciliación y arbitraje, dara inició el proceso laboral, mientras no lo haga ante el organismo antes mencionado, de ninguna manera surgirá el proceso y menos aún la relación procesal.

En efecto el tema es importante ya que hay que establecer que la autoridad siempre interviene en la relación procesal toda vez que hasta ese instante surge el proceso, a contrario de algún tercero o auxiliar del juzgador personas a quienes durante el proceso laboral se les puede solicitar de su intervención, más no forman parte del mismo, ya que a éstos la resolución que emita el tribunal laboral no les afectaría de forma alguna, sin embargo a la parte demandada si le afectaría, en el supuesto de que no compareciera a juicio estando debidamente notificado y emplazado, debido a que ya forma parte de la relación procesal, y como consecuencia de su inasistencia, la resolución le causaría un perjuicio irreparable en su economía, cabe destacar que en ocasiones existe la relación procesal no habiendo demandado tal es el caso, que se da en la declaración de beneficiarios a que hace alusión el artículo 503 de la ley laboral.

Es importante pormenorizar que los estudiosos del derecho no se han puesto aún de acuerdo sobre el momento en que se inicia la relación procesal, por lo que atenderemos a las explicaciones que nos dan los autores al respecto.

Manuel Salinas Suárez del Real expone que "la relación procesal se constituye en el momento en que tiene lugar la comparecencia de las partes ante el juzgador, mientras que Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga opinan que la relación nace en el supuesto normativo del artículo 879 de la ley laboral, ya que puede darse el supuesto en el que el demandado no asista a la etapa de demanda y excepciones y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y continúe la secuela normal del procedimiento".¹⁸

En otro orden de ideas, se puede hablar de dos momentos en los que puede iniciarse la relación procesal, el primero de ellos es cuando se da el supuesto establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en el que

¹⁸ CÓRDOBA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. p. 10.

se observa, que la simple presentación de la demanda ante la junta de conciliación y arbitraje interrumpe la prescripción consignada en el artículo 516 de la ley laboral, lo que da lugar a la relación procesal y que obviamente producirá sus efectos.

El otro supuesto puede ser cuando a través de la junta de conciliación y arbitraje, el demandado es notificado y emplazado a juicio, y una vez realizada tal diligencia, se podrá considerar que ya se inició la relación procesal, independientemente de que el demandado comparezca o no a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, lo cual no afectaría en nada al procedimiento laboral, ya que éste seguirá su curso normal y lógicamente producirá sus consecuencias legales, y por ese simple hecho daría como resultado el inicio de la relación procesal.

Puede suceder que en el procedimiento laboral intervengan los llamados terceros o personas ajenas a las partes de la relación procesal como es el caso de los peritos, los testigos, los abogados patronos, procuradores, que como anteriormente se dijo, éstos no forman parte de la relación procesal y menos aún les depararía perjuicio alguno la resolución que emita el órgano laboral, y como mera aportación consideramos que para éstos la relación procesal no existe, ya que sólo son auxiliares del juzgador.

Si bien es cierto pueden intervenir en la relación procesal aquellas personas que les afecte la resolución emitida por la junta, o por que los mismos sean llamados a juicio, por lo que éstos consecuentemente si se les podrá denominar sujetos de la relación procesal.

La relación procesal finaliza cuando se ha dictado el laudo, o bien sea porque se ha conciliado o se da por terminada por cualquier otra figura autocompositiva que tenga por objeto poner fin al proceso.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina el jurista o científico del derecho, no puede menos que abordar el problema, ya que tiene que ubicarlo dentro de alguna clasificación del derecho, lo cual significa ser una tarea bastante difícil y la finalidad de explicar lo que es la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo fue bastante discutida.

Sin embargo, cabe pomenorizar que el derecho laboral o social surgió pujante de la crisis de la legislación y de los justos reclamos del proletariado que pedían a gritos se mejorarán sus condiciones de vida así como la reivindicación de sus derechos laborales, por lo que el cambio se tuvo que dar a través del movimiento de la Revolución Mexicana de 1910, cuando por fin las clases débiles de la sociedad se levantaron en armas luchando por el respeto tanto a sus derechos laborales como por la tierra y libertad, y que finalmente fueron escuchadas sus peticiones, lo cual trajo consigo que se legislara al respecto, de lo que se puede decir que resulta innegable que la ley procesal del trabajo regula la actividad o función social del Estado a beneficio de la clase trabajadora.

Cuando hablamos de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es claro que queremos plantear el problema de la adscripción al mismo, al grado de querer encuadrar el origen del mismo como los doctrinarios lo han mantenido desde tiempos de Ulpiano.

1.4.1. De orden público.

Al querer hablar de la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo si tiene su origen en el derecho público, primeramente hay que establecer que es derecho público y como se clasifican sus normas.

El derecho público tutela los intereses públicos, regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de la comunidad estatal.

Además regula las relaciones entre particulares y el Estado entre sí, asimismo estructura las relaciones de los sujetos en un plano de subordinación, son taxativas, es decir, obligan independientemente de la voluntad de las partes, de manera que nos es lícito derogarla, ni absoluta ni relativamente.

Cabe señalar que una relación jurídica es de subordinación cuando los sujetos que en ella figuran están considerados jurídicamente en un plano de desigualdad, por ejemplo, cuando en la relación intervienen el Estado, en su carácter de entidad soberana y un particular.

Las normas jurídicas que establecen las relaciones de desigualdad y subordinación entre los sujetos, es lo que da pauta a que conforme a ese criterio de distinción se llegue a la clasificación de las mismas al ámbito del derecho público o de orden público.

Por lo cual podemos concluir diciendo que la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, no deriva del orden público, ni del orden privado, mas bien es el resultado de ambos.

1.4.2. De orden privado.

Si bien es cierto; como anteriormente ha quedado señalado que la doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del derecho del trabajo, ubicándolo en el derecho público, en el privado o en el social; es tratar de precisar la posición jurídica y no su naturaleza, pero si queremos saber de su naturaleza, debemos de entender que se refiere al origen y conocimiento de las cosas, principio progreso y fin de una determinada rama.

Y para la materia que nos ocupa es preciso señalar que el artículo 123 Constitucional es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad.

Asimismo es indispensable saber que dentro del derecho privado se clasifica el derecho procesal civil, que si bien es cierto hasta el siglo pasado se le consideró por la doctrina como una rama jurídica de bases científicas que se llamara derecho procesal civil, debido a que en esa época se hablaba de procedimientos judiciales, derecho judicial, práctica forense, derecho foral, enjuiciamiento civil, más no del concepto en cita y menos aún se había efectuado la división tricotómica del derecho.

Y para confirmar lo anterior es prudente destacar que Armando Porras y López manifiesta en su obra de derecho procesal del trabajo lo siguiente "Es célebre en los anales del derecho procesal, la polémica entre Oscar Bülow y Wach, hacia el año de 1869, sobre la naturaleza de la acción romana. Juristas ilustres, entre los cuales podemos citar a José Chiovenda, quien al respecto consideraba que la jurisdicción es una especie de subsistencia del Estado respecto de los particulares, que si bien no ha resistido la crítica, por lo menos dió la pauta para la discusión; Alfredo Rocco y

Hugo Roco, Francesco Carnelutti, juristas alemanes como el mismo Oscar Bülow, que afirmaba desde entonces que el proceso es una "relación", Windscheid, Wach y James Goldschidt, muerto hace algunos años quien afirmó en su obra, que el proceso no es una relación jurídica sino una situación jurídica y junto a los anteriores, muchos otros autores que escapan a la memoria. Fueron estos autores los que, con sus doctrinas transformaron a la antigua práctica foral, al antiguo enjuiciamiento civil de algo meramente empírico, es decir, en una nueva rama del derecho. Así nació en su aspecto doctrinario el derecho procesal civil y de éste surgieron todas las demás ramas procesales.

Por lo tanto podemos concluir diciendo que el derecho procesal del trabajo su naturaleza jurídica no pertenece al orden de derecho público, sino al orden de derecho social, no sin olvidar que éste, deriva de la teoría general del proceso, además de que la finalidad de cada uno es distinta, debido a que el derecho procesal del trabajo va encaminado a proteger los derechos de la clase trabajadora por ser la más desprotegida; y el derecho privado se encuentra encaminado a intervenir a través del Estado con las normas creadas que regulan la conducta del ser humano y de la idea de que todos los hombres en esencia son iguales, por lo cual los particulares litigan en igualdad de condiciones.

1.4.3. De orden social.

Ahora bien, en el siguiente punto a tratar, veremos la problemática a la que se enfrentaron los procesalistas que defendieron la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, como perteneciente al derecho social.

Diversos autores han opinado al respecto de su diferenciación como Manuel Salinas Suárez del Real, quién dice que, "es una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos del trabajo ante un juez específicamente instruido por el Estado con esta finalidad".¹⁹

En cuanto a las teorías que hablan de la naturaleza jurídica del proceso, es factible citarlas, y dar una breve explicación de las mismas ya que al tratar de explicarlas a fondo provocaría en cierta forma la desviación del tema.

¹⁹ ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho procesal del trabajo. segunda edición. Instituto de Estudios Políticos. España. 1972. p. 1.

La teoría como contrato, como cuasicontrato, como relación jurídica, como situación jurídica, como pluralidad de relaciones, como entidad jurídica compleja y finalmente como institución.

La teoría del contrato parte de la existencia de la relación entre el actor y el demandado, mediante la cual se fijan las partes litigiosas y se otorgan los poderes al juez, su antecedente remoto es la conocida *litis contestatio*, del antiguo derecho romano, de esta manera en tal contrato, el efecto de la cosa juzgada solo produce efectos entre las partes que concurren con su voluntad de formación del mismo.

Consideramos que esta teoría resulta ser inaceptable dentro de nuestro moderno derecho procesal, ni aun forzando la idea de suponer que el proceso tenga esencia de contrato, entendiendo esto de la siguiente forma, si se da el supuesto de que el demandado no dé contestación a la demanda y el juicio se vaya en rebeldía, esto producirá obviamente sus efectos, que alcanzarán al demandado y lo vincularán jurídicamente, aunque se niegue a comparecer, por lo que tal teoría queda desvirtuada.

Una vez que se ha proferido en relación a la teoría del contrato ahora podemos decir que la teoría del cuasicontrato, produce los efectos de cosa juzgada y sus consecuencias jurídicas sólo repercuten a quienes formaron parte en el litigio, a contrario de la teoría del contrato que como anteriormente se dijo la voluntad de las partes no era enteramente libre, y menos aún la del demandado, aún cuando éste concurre normalmente en contra de su consentimiento más aún si éste no comparece, y el proceso da inicio, entonces se producirán los efectos establecidos y derivados de una ley que le será aplicada al caso concreto, cabe destacar que diversos autores sostuvieron que esta teoría era de carácter bilateral.

La teoría de la relación jurídica, concibe al proceso como una relación jurídica por virtud de la cual las actividades y participaciones realizadas por el juez y por las partes en el proceso impone nexos jurídicos que los unen y vincula entre sí, como consecuencia la ley les otorga deberes y derechos recíprocos, la doctrina señala que la relación jurídica es autónoma, compleja (integrada por un conjunto de actos de diversa índole aunque unidos a un fin común) y la aplicación de la ley adjetiva y pública, por lo mismo en ella se desarrolla el poder jurisdiccional del Estado, se dice que la relación jurídica procesal se encuentra en constante movimiento y transformación, y que de acuerdo con Marco Antonio Díaz de León que dice, sea cualquiera la manera particular de concebir la teoría debe siempre esgrimir dos objeciones, en primer lugar no hay realmente verdaderos derechos y obligaciones procesales, en segundo lugar, los derechos y obligaciones procesales aunque existan por el

hecho de ser múltiples exige la formulación del concepto superior que los sintetice y sirva para designar la unidad procesal, la primera teoría origina la teoría de la situación jurídica procesal y la segunda da lugar a la teoría de la institución jurídica procesal.

Ahora bien, la teoría de la situación jurídica, viene siendo el resultado de la teoría de la relación jurídica, toda vez, que parte de la base de que el proceso no es una relación sino una situación, enfocada como el estado que guardan las partes frente a una sentencia judicial esperada conforme a las reglas jurídicas, el doctrinario que apoya esta teoría, es James Goldschmidt, en oposición a la teoría de la relación jurídica.

Para Jaime Guasp esta teoría no guarda relación con ninguno de los vínculos procesales que fundamentalmente se tratan de calificar, ya que tiene carácter de verdadero deber o derechos jurídicos, así como también manifiesta que al proceso se le debe de considerar como un medio para que actúe el derecho, es decir que la parte que considere tener algún derecho o acción lo haga valer a través del órgano creado para tal efecto y una vez ejercitado el mismo, se aplicará el derecho y como consecuencia del mismo el fundamento de éste será necesaria la utilización de la doctrina científica, finalmente dice que toda situación jurídica supone una relación jurídica, y por lo tanto, es una consecuencia y no un estado autónomo dentro del proceso, por ello el juez queda excluido de la relación procesal, y no debe dar cuenta de su conducta al Estado que le ha delegado las funciones, sino aplicar el derecho al caso concreto, es decir, priva a las partes de todo derecho de control sobre el mismo.

1.5. Autonomía del derecho procesal del trabajo.

Si bien es cierto el obrero desde la antigüedad ha sido la parte mas débil de la sociedad debido a las circunstancias de desventaja a las que se ha tenido que enfrentar y sigue enfrentado ante la clase patronal, esto ni se discute, por lo que en esta época es justificable la naturaleza de la misma, con las reconocidas características proteccionistas y reivindicadoras de la legislación de trabajo, pero no basta la existencia del derecho material, protector y reivindicador de la clase trabajadora ya que lo único que se procuró era la igualdad en las relaciones obrero patronales, por lo que existe lo que conocemos como derecho sustantivo y para su ejecución lo que conocemos como derecho procesal del trabajo.

El derecho procesal del trabajo es autónomo y la especialidad de sus instituciones de sus principios básicos y de su independencia frente a otras disciplinas, aunque este no excluye que pueda existir alguna relación con las mismas.

Para poder decir que una rama jurídica, se encuentra dotada de autonomía científica, la misma debe ser extensa, que amerite un estudio conveniente y particular, además de contener doctrina homogénea, debiendo dominar el concepto general común y ser distinto del concepto general, con un método propio, es decir, que se encuentre dotado de procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación por lo que ante estas circunstancias, nos situaremos frente a la autonomía científica.

Existe una gran controversia acerca de la autonomía científica del derecho procesal del trabajo, debido a que algunos juristas se la niegan, como es el caso de Rafael de Pina.

En efecto se podría decir que el derecho procesal del trabajo si es autónomo, por que se basó principalmente en la búsqueda de un sistema procesal del trabajo, ya que se encuentra fundamentado en una serie de principios que sorprendieron al mundo jurídico, debido a que, con los mismos, lo que se pretendía era la celeridad en el proceso, la sencillez en su forma y sobre todo dar seguridad jurídica a las partes, por lo que se requería la inmediatez en la recepción de las pruebas, periodo en el cual, el juzgador escucharía y observaría de viva voz los argumentos efectuados por las partes en relación a los hechos controvertidos.

Por otro lado la integración de las autoridades laborales resultado de las divisiones de poderes del Estado, su forma de integración por sectores a fin de garantizar su índole laboral, como es el caso de sus tribunales propios es decir las juntas de conciliación y arbitraje, mismas que tienen su origen en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, organismos que son absolutamente autónomos del poder judicial, aun cuando sus resoluciones puedan ser sometidas a su revisión solo a efecto de la tutela de garantías constitucionales ante los tribunales de amparo y sobre todo por su forma de resolver los conflictos en conciencia y verdad sabida, han hecho que el derecho procesal del trabajo haya logrado su autonomía científica, se considera necesario, el destacar que uno de sus mas apasionados defensores fue Alberto Trueba Urbina, y quién decía que el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas, opinión a la que nos adherimos.

Sin quitar méritos a los principios generales del proceso, que como es bien sabido, son fundamentales, ya que nuestro derecho procesal del trabajo deriva de él, en cuanto a los términos, mas no en los principios que lo rigen, ya que como se reitera y se destaca son principios de los que quizá, les otorgó su autonomía científica del derecho procesal laboral.

Compartimos la opinión que da al respecto Alberto Trueba Urbina en relación a que la autonomía del derecho procesal del trabajo, se dio gracias a sus principios y características que le rigen, pero sin olvidar que éste se apoyó en la teoría general del proceso.

1.6. Características y principios generales del derecho procesal del trabajo

Para mencionar cuales son las características del derecho procesal del trabajo debemos previamente determinar su naturaleza, su método y sistemática, al igual que aquellos atributos que permiten distinguirlo de otras materias, esto se debe a que muy a menudo tales acepciones se prestan a confusiones jurídicas.

En efecto, así suele suceder, y se considera prudente señalar en este apartado que los principios generales del derecho procesal resultan ser la esencia que los distingue de aquellos otros proceso debido a su publicidad, su gratuidad, su inmediatez, y que el mismo es predominantemente oral, estos elementos doctrinarios que se plasmaron en la Ley Federal del Trabajo de nuestra época, y que más adelante se detallarán.

Cabe destacar que algunos procesalistas manifiestan que las características son en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente.

Ahora bien, resulta importante resaltar que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla los principios generales en su parte sustantiva cuyo contenido principalmente enfoca lo relacionado a las normas de trabajo a través de las cuales se busca conseguir el equilibrio y la justicia social entre la clase trabajadora y la patronal.

Uno de los principios generales que contempla la ley laboral es que el trabajo es apreciado como un derecho y un deber social, de igual forma se contempla la protección de la mano de obra, y le otorga gran relevancia a que el trabajo no debe ser visto como artículo de comercio, por lo que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, además de procurar que el trabajador cuente con las condiciones suficientes que aseguren tanto su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Muy acertadamente nuestro ordenamiento laboral plasma que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, por lo que tales principios dan certidumbre al trabajador.

Lo que sin lugar a dudas también contempla la Ley Federal del Trabajo es lo concerniente a la vigilancia, la capacitación y el adiestramiento del que deben gozar los trabajadores, principio que aparece contemplado en su parte sustantiva como un derecho y un deber social del que deben gozar y con la finalidad de que éstos obtengan mejores expectativas de vida, tanto para ellos como para su familia, otro de los principios que contempla la ley en cita, es el cual establece que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siempre y cuando sean lícitos, principio que indiscutiblemente fue pensado en todos los seres humanos, por lo que se les otorgó su libertad ya que de lo contrario estaríamos cayendo en los supuestos de la época de la esclavitud en la que nadie era libre de dedicarse a trabajar como quisiera, ya que se encontraba supeditado a las órdenes de un jefe o amo.

En realidad nuestro ordenamiento laboral, se basó para plasmar dichos principios generales, en nuestra Carta Magna, ya que dicho ordenamiento, contempla en sus preceptos que el trabajo es un deber y un derecho, que no se le puede prohibir a persona alguna que se dedique a profesión alguna, y la libertad de asociación, asimismo el derecho a la retribución decorosa por su trabajo, salvo sus excepciones, como es el caso de las cuestiones electorales y censales, en las que son llamadas para que participen de alguna manera con el Gobierno, y que no se les retribuirá económicamente su participación laboral, toda vez que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así lo establece.

Cabe destacar, que en la práctica, al hablar de los principios y de las características del derecho procesal del trabajo, éstos suelen ser confundidos, por lo que más adelante quedarán establecidos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 contempla los principios del derecho procesal del trabajo y al respecto señala que será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, además que las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso y cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta, lo anterior sin perjuicio de que la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta ley.

El laborista Miguel Bermúdez habla de la existencia de tres principios fundamentales del proceso, como el tecnicismo, la rapidez y la economía.

El tecnicismo es visto como un principio rector impregnado de ciencia jurídica que se desarrolla a través de un proceso sencillo y flexible, con la rapidez se busca la celeridad y sobre todo la justicia, y con la economía se trata de apoyar a los trabajadores, que sin lugar a dudas no cuentan con los medios económicos suficientes para obtener una buena defensa de sus derechos laborales.

De los principios a que hace mención Miguel Bermúdez, son acertados en cierta forma, ya que efectivamente el derecho procesal del trabajo cuenta con principios que lo diferencian de otras áreas del derecho en cuanto a sus procedimientos, porque si bien es cierto, el derecho procesal del trabajo, se puede agotar en una sola audiencia, que cuenta con la etapa de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas advirtiéndose con ello su inmediatez y su sencillez, evitando ser tan formalista en cuanto a su procedimiento, lo que ha dado lugar, hasta cierta forma, a lo que se consideró doctrinariamente la autonomía científica, sin olvidar que el derecho procesal laboral tiene origen derivado de la teoría general del proceso.

1.6.1. Publicidad.

Una de las características del derecho procesal del trabajo es la llamada publicidad, y como su nombre lo indica tal actuación será pública, las audiencias se celebrarán en el local de la junta de conciliación y arbitraje, en una sola audiencia ya que el procedimiento laboral consta de tres etapas, la etapa de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y

admisión de pruebas, etapas en las que las partes harán sus manifestaciones al respecto, cabe destacar que podrán darse sus excepciones en cuanto a que la audiencia se pueda diferir o se tenga que suspender por algún incidente, resulta indispensable manifestar que las partes ajenas a la controversia no podrán intervenir en la audiencia, aunque sea pública, ya que sólo podrán escuchar y presenciar los actos que se realizan en la misma, y podrán intervenir ya sea como auxiliares o como terceros llamados a juicio.

1.6.2. Oralidad.

La oralidad como característica del derecho procesal del trabajo es, sin lugar a dudas una de las más notorias de este procedimiento toda vez que el procedimiento penal también en cierta parte es oral, debido a que en el mismo las audiencias señaladas para los careos, las confrontaciones, los interrogatorios a testigos, suelen ser en forma oral y ante la presencia judicial.

Ahora bien, cabe destacar que las audiencias laborales son celebradas en la junta local de conciliación y arbitraje, en la que desde que se inicia la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes harán sus manifestaciones ya sea verbal o por escrito ante el secretario de acuerdos y de la contraparte; en la etapa de demanda y excepciones, la parte actora o bien sea la parte demandada pueden realizar ampliaciones, modificaciones, aclaraciones, desistimientos, allanamientos, convenios o cualquier otra petición, a la demanda o a la contestación de la demanda, en forma oral o por escrito, ya que así lo contempla la ley, toda vez que no se puede privar a las partes de efectuar sus manifestaciones al respecto de la controversia, las que deben ser ratificadas en la audiencia, ya que de no hacerlo así, los mismos no podrán producir sus efectos legales.

1.6.3. Gratuidad.

Otra de las características de las que goza nuestro derecho procesal del trabajo es su gratuidad, cabe destacar que dicha disposición se encuentra también contemplada en nuestra Carta Magna en su artículo 17, el que establece, que "toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Ahora bien, en la práctica cotidiana la justicia no es gratuita, debido a que el petionario de justicia se enfrenta a una triste realidad, por que se ve obligado a efectuar aportaciones económicas en los tribunales laborales para que su asunto se desarrolle lo más pronto, ya que en caso de no hacerlo así el mismo se demorará, consideramos este principio fue uno de los más nobles y quizás uno de los principales objetivos que tomó en cuenta el legislador federal al plasmarlo en nuestra Constitución Política, y que desafortunadamente en la práctica laboral no se lleva a cabo a pesar de que existen disposiciones sancionadoras para aquellos funcionarios de los tribunales que pretendan lucrar con la administración de justicia a pesar de que a estos se les retribuye económicamente por realizar tan noble función como es la de administrar justicia.

1.6.4. Inmediatez.

Al referirnos a la inmediatez, podemos decir que es cuando intervienen los funcionarios de la junta de conciliación y arbitraje en la controversia jurídica.

Podríamos decir que en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, los funcionarios de la junta pueden intervenir, ya sea en la etapa de conciliación, momento procesal en que el secretario de acuerdos exhortará a las partes para que puedan llegar a un arreglo conciliatorio, si se diera el supuesto, entonces la controversia podrá llegar a su fin a través de un convenio que será elevado a rango de laudo.

En el supuesto de que las partes no llegaran a ningún arreglo conciliatorio la audiencia seguirá su curso normal, y entonces los funcionarios de la junta de conciliación y arbitraje podrán percatarse de las manifestaciones que realicen las partes ya sea que estas las hayan expresado en forma oral o por escrito, a lo que los funcionarios de la junta podrán apreciar en forma directa las pretensiones de las partes, por lo que entonces se darán cuenta de lo que entraña al conflicto y así podrán decidir sobre tal cuestión, además de que se da la identificación plena de los funcionarios de la junta con las partes, lo que ayudará a que se pueda dictar una resolución lo más apegada a derecho, a conciencia y verdad sabida.

Desafortunadamente, en la práctica laboral no se da la identidad de las partes con los funcionarios de la juntas, debido a la carga tan excesiva de trabajo con que cuentan los funcionarios de las mismas, por lo que les hace difícil se interrelacionen con las partes y menos aun conocer cual es la

problemática del asunto laboral, lo que ocasionará que de acuerdo al criterio del funcionario de la junta, en este caso, el dictaminador adoptará su criterio para emitir su resolución, atendiendo obviamente a las constancias que obran en autos y a las manifestaciones efectuadas por las partes en las audiencias.

1.6.5. Concentración.

La concentración como otra de las características del procedimiento laboral, consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia, lo que trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento, debido a que este se puede agotar en una sola audiencia, y como es bien sabido, el procedimiento laboral se divide en tres etapas, la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, etapas que se pueden agotar en una sola audiencia, y una vez cerradas se procederá a fijar día y hora para el desahogo de alguna prueba que lo amerite, ya sea para su perfeccionamiento o para acreditar algún extremo, o bien puede ser que algunas pruebas no requieran desahogarse ya que las mismas por su propia y especial naturaleza se desahogan, si así sucediese el procedimiento se podrá agotar y se mandará a proyecto de resolución para que se dicte el laudo, por lo que podemos concluir diciendo que nuestro derecho procesal del trabajo es diferente a los otros procedimientos que suelen ser mas formales.

Se considera que el derecho procesal del trabajo es muy eficaz, debido a que a través del procedimiento y del proceso se llega a una más pronta y no tan formalista resolución del negocio jurídico laboral, ya que si lo comparamos con el derecho procesal civil podemos apreciar que existe una gran diferencia entre el proceso laboral y el proceso civil, ya que el derecho procesal civil suele requerir mas formalidad en su desarrollo, por lo que se opina que el derecho procesal del trabajo resulta ser todo lo contrario, obviamente sin caer en lo informal ya que sigue los lineamientos establecidos en al Ley Federal del Trabajo.

Este principio lógicamente choca con las corrientes tradicionalistas del derecho procesal, que consideran imposible el establecimiento de una situación ventajosa propiciada por la misma ley, por una de las partes.

Mas aún en la actualidad consideramos que nuestro ordenamiento laboral, se encuentra contrario a la paridad procesal, toda vez que la clase trabajadora en la mayoría de los casos se encuentra en una situación de desventaja ante la clase patronal, tristemente por que en la mayoría de los

casos estos no cuenta con los medios económicos suficientes para poder obtener asesoría legal lo que ocasiona que se abuse de ellos, situaciones a las que se tiene que enfrentar, por lo que se ven obligados a recurrir ante los tribunales laborales para defender sus derechos laborales; de lo que se puede inferir que la Ley Federal del Trabajo se encuentra en contraposición a la llamada paridad procesal, figura que sí se aprecia en la ley civil.

Si hablamos de los efectos que produce la ley procesal en el tiempo podremos apreciar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1º dice "La presente ley es de observancia general en toda la República y rigen las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, apartado "A" de la Constitución".

En el precepto antes citado, podemos observar que la ley laboral establece que la misma es de observancia general y de aplicación en todo el territorio nacional para dirimir los conflictos que se susciten entre la clase trabajadora con la patronal, por lo que estos se sujetarán a las normas establecidas de la ley en cita, a lo que concluiremos que tal disposición resulta ser de gran utilidad ya que evita que cada Estado pueda crear su propio código laboral, previendo quizás que la clase trabajadora quedara en desventaja con la clase patronal debido a la política que impera en nuestro país, aunque existan los sindicatos, que los conocemos como organismos encargados de ventilar los derechos de los trabajadores frente a sus patrones, pero que desafortunadamente dichos organismos en la actualidad poco pueden hacer, ya que en la mayoría de los casos lo único que les interesa es cobrar las cuotas sindicales y se olvidan de defender los derechos de sus agremiados, a lo que afortunadamente la ley laboral es de observancia general, y de aplicación en todo el territorio, para que todas las actividades que se desarrollen en el territorio nacional se sujeten a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Los efectos de la ley procesal en el tiempo significa que serán aplicables a todos los conflictos laborales, durante el tiempo de su vigencia y si hubieren modificaciones a las normas procesales, éstas se aplicarían únicamente a los juicios que se iniciaron a partir de la fecha de las modificaciones procesales.

1.7.- Fuentes del derecho procesal del trabajo.

Para hablar de las fuentes del derecho procesal del trabajo, debemos referirnos principalmente al concepto de fuente, y una vez establecido

éste podremos entender cuales son las fuentes del derecho procesal del trabajo .

Para iniciar el presente tema es necesario establecer el concepto de fuente y al respecto Eduardo Pallares en su diccionario jurídico profiere que fuente "es todo aquello que da nacimiento al derecho objetivo, o sea a las normas jurídicas".²⁰

A su vez Francesco Camelutti dice lo siguiente "es fuente del derecho todo acto productor de derecho, sea que se trate de mandatos abstractos, concretos o bien de mandatos especiales o generales".²¹

Muchos son los estudiosos que se han referido a la clasificación de las fuentes del derecho, por lo que encontramos múltiples y muy variados cuadros clasificativos que de ocuparnos de ellos rebasaríamos el objetivo que se pretende, por lo que únicamente nos referiremos a la clasificación tradicional que en opinión de varios doctos en la materia, se observan como las que a continuación se señalan.

Las fuentes del derecho procesal y atendiendo a la opinión generalizada, así como a su clasificación son reconocidas como fuentes reales, históricas y formales.

Aplicada al derecho, la palabra fuente, se usa en sentido metafórico, sugiere que hay que investigar los orígenes mismos de donde nace el derecho, así como hay que remontar la corriente de un río hasta llegar a las fuentes de donde brotan sus aguas.

Ahora vamos a tratar de las fuentes del derecho, que los juristas llaman históricas, formales y materiales.

Si uno se pregunta donde se encuentra el derecho, es evidente, puesto que el sistema normativo crece de existencia física, que hay que

²⁰ PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. cuarta edición. Porrúa. México. 1963. p. 258.

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. sexta edición. Porrúa. México. 1982. pp. 29, 30 y 37.

buscarlo en aquellos documentos históricos que hablan o se refieren al derecho.

Podemos preguntarnos también como nace el derecho, la respuesta se encuentra en las fuentes formales, que son las costumbres jurídicas, la legislación, la jurisprudencia, la doctrina, el convenio y en muy pocos casos la voluntad unilateral.

Las fuentes materiales o fuentes reales se pueden reducir a dos, una que es conocida por medio de la razón y que llamaremos ideales de justicia y otra que en alguna forma está vinculada a la experiencia y que llamaremos circunstancias históricas.

Al señalar la importancia que tiene las circunstancias históricas en el nacimiento del contenido de las normas jurídicas no debe hacernos caer en la exageración de las nociones empíricas del derecho.

En consecuencia las fuentes reales son las que determinan a las normas jurídicas, las fuentes históricas son las que se refieren a todos aquellos documentos, inscripciones, papiros, libros y códigos; y las fuentes formales son la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

Adviértase que, aunque las dos fuentes materiales ofrecen el contenido de las normas jurídicas, éstas no se formulan en forma automática. Se requiere para su formulación, la acción causal de la autoridad, corresponde a la autoridad, en una elección de tipo artístico, el buscar el punto de equilibrio entre los ideales de justicia y las posibilidades de regulación de las circunstancias históricas. La elección del contenido de las normas es el momento decisivo del proceso creador del derecho. Deben preceder en ese instante tanto el conocimiento como la valoración de las fuentes materiales y la doctrina de las fuentes formales les explica las formas externas en que pueden revestir el proceso creador de las normas jurídicas.

Las fuentes formales son formas externas o procesos de manifestación, estas también manifiestan normas jurídicas o preceptos de conducta exterior, esta manifestación es el fin de las fuentes formales, en tanto que las normas jurídicas son la materia o contenido de lo manifestado.

Consideramos necesario y adecuado referirnos a las fuentes a que hace mención Eduardo García Maynez en relación a que las fuentes reales resultan ser los factores y elementos que determinan el contenido de las

normas jurídicas y por lo que respecta a las fuentes históricas, éstas se aplican a los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

Para Miguel Villoro Toranzo tales expresiones que maneja Eduardo García Maynez son acertadas y opta por agregar, que las fuentes materiales son cuando se habla de los ideales de justicia y de las circunstancias históricas.

Se dice que las fuentes del derecho procesal del trabajo se caracterizan por su naturaleza social, ya que sirven para hacer efectiva la tutela y la reivindicación de los derechos de los trabajadores, que afortunadamente se encuentran establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es necesario hablar de las fuentes del derecho procesal del trabajo, atendiendo al punto de vista técnico, y de lo que se puede advertir que son las leyes, los principios generales, la costumbre y la jurisprudencia.

Alberto Trueba Urbina habla de las fuentes del derecho procesal mexicano del trabajo, atendiendo a su función social, las cuales vienen siendo la legislación, los principios procesales que regulan los casos semejantes, los principios procesales derivados de los ordenamientos legales, los principios de justicia social, la doctrina, la costumbre, la jurisprudencia, la costumbre procesal, la equidad social, la función creadora de los tribunales laborales y burocráticos.

Consideramos importante hacer mención a las palabras que Alberto Trueba Urbina profiere sobre la equidad, "es utilizada en ocasiones para suplir las lagunas en la legislación aplicada a la materia, buscando y hallando la norma no formulada y por lo tanto esta se considera que forma parte del derecho positivo, a falta de principios derivados de una ley y de las normas consuetudinarias de rigurosa aplicación en los conflictos de trabajo, así lo expresa la teoría tradicional".²²

Néstor de Buen L. expone que "la fuente del derecho es la ley, pero no el proceso legislativo, la jurisprudencia definida y no las discusiones y

²² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Op. Cit. p. 38.

acuerdos que la integran, la norma consuetudinaria pero no el proceso social de su formación".²³

En efecto, las fuentes del derecho procesal suelen ser de gran trascendencia jurídica en la sociedad, además de que resulta imposible imaginar un Estado en el que no se aplicará y menos aún existiera la ley, por que si bien es cierto, dicho Estado caería en un tremendo caos social.

Por lo tanto todos aquellas visiones y propuestas en relación a las fuentes del derecho procesal del trabajo que brindaron tanto Néstor de Buen, Alberto Trueba Urbina, Miguel Villoro Toranzo entre otros grandes juristas, son válidas debido a que todas y cada una de alguna manera se han aplicado a los casos concretos una vez iniciado el proceso, derivado de una controversia jurídica surgida entre las partes.

1.7.1. La costumbre.

La costumbre como fuente formal del derecho, es la más antigua fuente formal del derecho, los historiadores, etnólogos y sociólogos tiene por hecho bien conocido que la costumbre es la forma que revisten todos los sistemas primitivos del derecho, en cambio en los sistemas modernos, la costumbre ha perdido el lugar preponderante que tenía entre las fuentes formales del derecho y es considerada por la mayor parte de los juristas como una fuente secundaria, subordinada a la legislación.

Consideramos necesario establecer los elementos de la costumbre jurídica, en primer lugar tenemos a la *inveterata consuetudo*, es decir se requiere que la costumbre se haya arraigado durante largo tiempo en el grupo social, lo cual no será posible sin el sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo no hubiera valorado como justo el criterio impuesto por la costumbre.

En segundo lugar tenemos a la costumbre no jurídica, se requiere la convicción de que la costumbre obliga como regla de derecho, que puede ser exigida coactivamente al grado que quien la viole incurrirá en alguna sanción, esta es mejor conocida como la *opinio iuris seu necessitatis*, que brota del sentimiento jurídico del grupo social se impone obligatoriamente a todos los individuos del grupo.

²³ DE BUEN L, Néstor. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. p. 52.

Los usos y convencionalismos sociales no se convierten en derecho porque regulan modos de obrar que la voluntad del grupo social no ha considerado necesario imponer medios coactivos ya que otorga a los individuos la libertad de violarlos sin que incurran necesariamente en sanciones jurídicas.

Para Miguel Villoro Toranzo la costumbre como fuente formal del derecho ofrece innegables ventajas, ya que sigue el ritmo de la evolución de la sociedad, sus reglas son esencialmente prácticas y eficaces, es más democrática y más general que la ley, puesto que toda la comunidad participa en su elaboración, en tanto que la ley no es más que la expresión de la voluntad de la mayoría.

La costumbre interpretada como una regla de origen a veces desconocido, impuesta por el sentimiento de la *opinio iuris sen necessitatis* que acompaña a su aplicación y asegura la supervivencia, se presenta hasta el siglo XIX como la trascendental fuente integradora del derecho, sea por la carencia de ordenamientos deficientes o por la parquedad de algunos cuerpos normativos, que obligan comúnmente al juzgador a remitirse indefectiblemente a la costumbre.

De ahí que esta fuente del derecho tomara tal importancia en etapas pretéritas de la historia jurídica, pero en el presente siglo, ante un derecho más evolucionado, mejor estructurado, con mayor número de codificaciones y, sobre todo, más completo, la costumbre como fuente integradora de derecho ha venido a menos, tanto que con respecto a algunas ramas ya ni se recurre a ella.

Cabe señalar que en el derecho del trabajo, la costumbre se nos presente como una revigorizada fuente del derecho del trabajo propiciada por la especial circunstancia de que la regulación del trabajo aún en los casos extremos en que se volviese casuística, se tendría que enfrentar a situaciones de hecho no legisladas, ya que en la realización del trabajo por lo regular encontraremos casos de grupos determinados que en regiones específicas viven observando desde lejanos tiempos prácticas uniformes sobre la costumbres laborales no reguladas por la ley.

La costumbre en el derecho procesal del trabajo hay que aclarar que es diferente en relación al derecho del trabajo, toda vez que en este se establecieron criterios doctrinales o en otros casos criterios jurisprudenciales, en el derecho procesal no ha sucedido así por que esto nos obligaría a preguntarnos cuáles serían los ritos y costumbres dentro de este derecho procesal.

Cabe destacar que algunos autores se han inclinado por considerar los precedentes de las juntas como costumbres del derecho procesal del trabajo, en términos de lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria que dice, "Los precedentes de la juntas son costumbres" de lo cual diferimos, debido a que los precedentes a través de su homologación, constituirían jurisprudencia más no costumbre.

Niceto Alcalá Zamora, dice que la costumbre procesal será "aquella que recoja aspiraciones y derroteros que se dejen sentir en cualquier orden de la vida social y bajo cualquier orden cuando atañen al mundo de los procedimientos y al de la organización jurisdiccional, y cuando el hacerlo suponga avance decidido hacia una justicia mas perfecta. Y es que en estos móviles pueden inspirarse los tribunales para establecer sus precedentes procesales, como manifestaciones normales de justicia".²⁴

1.7.2. La jurisprudencia.

La jurisprudencia no es un tema de la actualidad ya que desde épocas remotas para ser precisos desde el derecho romano la misma ya era utilizada, y se le considera como la ciencia del derecho, ahora bien, consideramos necesario mencionar que Miguel Villoro Toranzo habla de tres acepciones del concepto de la jurisprudencia y que a continuación haremos referencia.

En primer término, para Justiniano la jurisprudencia, como el conocimiento de las cosas divinas y humanas, y ciencia de todo lo justo y de lo injusto.

En una segunda acepción la jurisprudencia es entendida como el criterio de aplicación del derecho por los tribunales.

En un tercer sentido, la jurisprudencia es vista como fuente formal del derecho, designa la labor de determinados tribunales en cuanto que el sentido de sus sentencias es obligatorio para los tribunales que le son inferiores.

²⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. p. 30.

El artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su párrafo cuarto establece que en los juicios de orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.

En efecto, la Ley de Amparo en su artículo 192 establece que la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decrete el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, y los Tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales administrativos del trabajo, locales o federales.

Miguel Villoro Toranzo profiere al respecto, que si toda interpretación del derecho en la jurisprudencia es creadora de derecho, con mayor razón lo es la operación integradora de la jurisprudencia. Se da integración del derecho por parte de los tribunales cuando éstos dictan sus sentencias en casos no previstos por las leyes, y entonces resulta aceptable que ante las lagunas de la ley, la jurisprudencia necesariamente tiene que ser fuente constante de derecho, en virtud de que la función de los tribunales ya no serán de mera interpretación, sino de integración del orden jurídico que antes de la labor jurisprudencial es incompleto, presentándose después como una plenitud hermética.

Se entiende por jurisprudencia a las resoluciones reiteradas en un mismo sentido y dictadas por un alto tribunal, como lo es la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En si nuestro ordenamiento laboral hace referencia a una serie de fuentes del derecho, al que deberán sujetarse las partes, en caso de que no se encuentre regulado algún supuesto y no exista precepto alguno, por lo que da la oportunidad de que se aplique cualquier tipo de fuente para resolver la controversia.

Resulta necesario señalar que la jurisprudencia llega a convertirse en un momento dado en derecho positivo, y que la ley es la fuente por excelencia del derecho positivo.

Al efecto, es preciso insistir en que por imperio del artículo 192 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es obligatoria para los Tribunales Colegiados de Circuito, el artículo 192

de la ley de amparo dice que las ejecutorias constituyen jurisprudencia cuando lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, siempre que hayan sido aprobadas por catorce ministros, si se trata de la plenaria o por cuatro cuando contenga el criterio de las salas y luego agrega que también constituyen jurisprudencia las tesis que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.

El artículo 194 de la ley de amparo establece que la jurisprudencia se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por catorce ministros, si se trata de la sustentada por el pleno; por cuatro, si es de una Sala, y por unanimidad de votos tratándose de la de un Tribunal Colegiado Circuito. En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán expresarse las razones en que se apoye la interrupción, las cuales se referirán a las que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa.

Por lo que podemos entender que la jurisprudencia se clasifica en tres categorías, como son las del pleno, las de las salas y de los colegiados, puesto que el legislador las distingue por el número y jerarquía de quienes han de formarlas, y es prudente resaltar que ya se habla de una jurisprudencia que regula tanto problemas constitucionales como de legalidad, los citados numerales también dan base para clasificarla por su relación con el juicio de garantías, pues una se crea al fallar los amparos y otra al resolver las contradicciones de tesis, lo que significa que existe jurisprudencia formada por ministros y otra que proviene de los magistrados, que hay jurisprudencia que alude a problemas de constitucionalidad (la plenaria) y la que regula los problemas de legalidad (la de las Salas y la de los Colegiados).

Ahora bien, si atendemos el contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo notaremos que hace referencia a las fuentes del derecho laboral, en el cual establece lo siguiente; "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6° se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Continuando con el ordenamiento laboral en su artículo 18, dice "En la interpretación de las normas del trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en sus artículos 2° y 3° . En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Asimismo, el artículo 19 de la ley laboral consigna lo siguiente: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno".

Los artículos 17, 18 y 19 de la Ley Federal del Trabajo, resultan ser notoriamente protectores de los derechos de la clase trabajadora, además de otorgar la facultad a los funcionarios de las juntas para emitir sus resoluciones que deberán encontrarse debidamente fundadas y motivadas en la ley o leyes de aplicación supletoria contempladas en dicho ordenamiento, y lo que nos lleva a percatarnos del espíritu perseguido por el legislador federal de aquellas épocas en éste aspecto.

En la práctica cotidiana se puede apreciar que los tribunales laborales no aplican supletoriamente el derecho común a las controversias obrero patronales que son de su competencia, toda vez que no es obligatorio, ya que expresamente el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo indica que "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad; por lo que resulta inaplicable el derecho común en materia laboral, de lo que no negamos que algunos principios por los que se rige el derecho procesal del trabajo son derivados de la teoría general del proceso.

1.7.3. Principios generales del derecho.

A fin de comprender que son los principios generales del derecho, es necesario saber que los jurisconsultos consideran que proviene de la corriente del derecho natural es decir, que estos derivan de los principios superiores de justicia, radicados en el derecho y positivamente establecidos por el legislador, la otra corriente prefiere considerar a los principios generales del derecho, como aquellos que informan el sistema de nuestro derecho positivo, al optar por procesos de generalización, al crear los criterios que informan los distintos preceptos.

En relación a las fuentes del derecho del trabajo el artículo 17 del ordenamiento laboral establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen

casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Si nos referimos a las ideas que consigna el artículo 17 de la ley laboral, lo primero que salta a la vista es la aceptación por parte del legislador, de que nuestro sistema jurídico está montado, por lo menos, en dos direcciones distintas, la primera que es de contenido social, que quedaría representada por los principios derivados de las normas sociales, esto es, en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y de los Tratados Internacionales, incluyendo entre los principios constitucionales los de justicia social consignados en el artículo 123, la segunda dirección la representaría el derecho tradicional, que el precepto se refiere cuando se menciona, libres de todo adjetivo, y en una distinta posición jerárquica, a los simples principios generales de derecho.

La referencia a los principios generales del derecho, es ciertamente criticable, porque aparentemente estaríamos en presencia de tres tipos de principios, aún cuando en realidad se podrían reducir a dos los principios derivados de la Constitución (que incluirían a los principios de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional), de la ley, de los reglamentos y de los tratados internacionales, por una parte; y de la otra, los principios generales del derecho.

Mario de la Cueva afirma en relación a la exposición de motivos de la ley de 1931, que los principios generales del derecho "Son los principios contenidos en el germen y las reglas latentes que animan el Artículo 123, además de que los principios en germen y reglas latentes no pueden ser sino los principios fundamentales del derecho del trabajo que fueron fuente del derecho constitucional, en cuanto a los principios generales del derecho, es conocida la dificultad definitoria de los mismos debido a la concepción tan distinta que existe entre los tratadistas en relación con el tema, por ello y para abreviar la polémica que pudiera seguir al respecto sintetizamos que los principios generales del derecho, se entiende como las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación".²⁵

Para Alberto Trueba Urbina los principios generales del derecho procesal del trabajo son los siguientes: a) dispositivo, b) informalista,

²⁵ Ibidem. p. 31.

c) oral, d) público, e) de concentración, y f) de apreciación de pruebas en conciencia.

En efecto, con todos estos principios que distinguen al derecho procesal del trabajo se puede decir que los mismos doctrinariamente son aceptables, por que en la realidad y en la práctica laboral éstos no son aplicados, debido a la inmensidad de conflictos laborales que se suscitan cotidianamente entre los patrones y sus subordinados, y que tiene que ventilarse a través de la junta de conciliación y arbitraje, la que se encuentra atestada de trabajo, y que hace imposible se cumpla con el objetivo buscado en los principios generales del derecho procesal del trabajo, tales como la inmediatez, la gratuidad y la celeridad en el procedimiento laboral por todas aquellas causas señaladas.

CAPÍTULO SEGUNDO

2.- EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1. Marco conceptual.

Sin lugar a dudas el querer hablar del procedimiento laboral, resulta bastante interesante, toda vez que la legislación laboral, establece los principios sobre los que se deberá regir como son la gratuidad, la inmediatez, su publicidad y su oralidad que sin lugar a dudas es una de las características que lo diferencian de algunos otros procedimientos, cabe destacar que para algunos abogados litigantes que no manejan el procedimiento laboral, les resulta de difícil ejecución, motivos por los que en el presente contexto trataremos de establecer sus requisitos, alcances, objetivos e indiscutiblemente su regulación en la Ley Federal del Trabajo.

En este capítulo estudiaremos las significaciones y alcances de lo que es la capacidad, la personalidad, la competencia, las notificaciones los términos procesales, los incidentes, las pruebas y las resoluciones, para el mejor entendimiento de la materia laboral.

2.2. La Capacidad.

Si queremos abordar lo relativo a la capacidad, bien podemos citar lo que el Código Civil para el Distrito Federal establece en su artículo 22, que dice, la capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero, desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.

El artículo 23 del Código Civil para el Distrito Federal indica que la minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no debe menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

El artículo 24 del Código Civil para el Distrito Federal establece que el mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece esta ley.

Ahora bien, una vez entendida la figura de la capacidad en materia civil resulta importante citar lo que la Ley Federal del Trabajo entiende como capacidad.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689 establece que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

El artículo 690 de la ley laboral expresa, las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamados a juicio por la junta.

El artículo 691 dispone que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará su representante.

En nuestro país, así como en otros tantos, es muy común ver o saber que los menores de edad tienen que trabajar en condiciones infrahumanas e insalubres y prohibidas tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como por el ordenamiento laboral, pero esto se debe a las necesidades económicas que imperan en nuestro país y que desgraciadamente se reflejan en la sociedad y en la familia, y que obliga a que trabajen sin gozar de ninguna prestación, y a percibir un salario por debajo del salario mínimo, sin saber que en realidad existen organismos públicos y gratuitos como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que se encarga de otorgar asesorías y ayuda jurídica en caso de que éstos quieran hacer valer sus derechos, y todo se debe al desconocimiento que tiene de dicho organismo.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo trata de ser sumamente accesible y fácil de entender al no limitar la comparecencia de los menores de

edad en juicio, sino al contrario les dota de esa capacidad legal para que puedan defender sus derechos.

Es necesario hacer hincapié respecto a la capacidad, que contempla la Ley Federal del Trabajo y el Código Civil para el Distrito Federal porque quizás los diferentes enfoques en relación al mismo se pudieran prestar a confusiones.

Lo anterior deriva de que el Código Civil contempla a la minoría de edad como una restricción de la personalidad jurídica, y en relación a la incapacidad de éstos les faculta para que puedan ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

A diferencia de la ley laboral los menores trabajadores que gozan de la capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, lo pueden hacer libremente, pero para el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará su representante.

Lógicamente el menor trabajador no va a comparecer en juicio sin estar debidamente asesorado y patrocinado por un abogado, ya que sería ilógico que el mismo pudiera elaborar su demanda y la presentara ante el organismo competente, y menos aun sabría como se desarrolla el procedimiento laboral, y aunque lo quisiera hacer carecería de los conocimientos jurídicos para defenderse.

Finalmente, podemos inferir que aunque la ley laboral otorgue la capacidad a los menores de edad para que puedan comparecer a juicio, lo cual no niega la necesidad de que deban estar asesorados o representados por una persona con los conocimientos en derecho procesal laboral por lo que finalmente caeríamos en los supuestos establecidos en el Código Civil, que sin ser parecidos en su redacción el objetivo es el mismo.

2.3. La Personalidad

La personalidad, indiscutiblemente es una de las figuras más significativas dentro del campo del derecho procesal en general, esto se debe a la gran relevancia que tiene en los procesos, toda vez que las partes

contendientes en la controversia jurídica principalmente deben acreditar su personalidad jurídica para poder comparecer en las audiencias respectivas y para el caso de que no fuera así se harán merecedores a una sanción por así decirlo, como no ofrecer pruebas, o tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, entre otros supuestos que mas adelante expondremos.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 692 indica lo siguiente:

"Artículo 692 las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

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

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

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

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

Suele suceder que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tengan por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas fijadas por el artículo 692 de la ley laboral, siempre y cuando los documentos exhibidos en la audiencia respectiva lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, esta es una facultad que confiere la ley a las partes.

El artículo 694 de la ley laboral dispone que los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las juntas del lugar de residencia,

para que los representantes ante cualquier autoridad de trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

El artículo 695 de la ley en cita establece que los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad, conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan , exhibiendo copia simple para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

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

El artículo 697 señala que siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los coligantes tengan intereses opuestos. Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados. El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

De lo anterior se infiere que para poder comparecer en juicio, cualquiera que sea la materia, las partes tendrán que cubrir los requisitos y las formalidades fijadas en la ley aplicable a la materia.

Consideramos que es de suma importancia señalar que tanto en la práctica como en la legislación, el procedimiento laboral se desarrolla en tres etapas; la de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Al momento de levantarse la audiencia, las partes integrantes de la controversia, podrán acreditar la personalidad con la que comparecerán en

cualquier etapa del procedimiento laboral, bien sea, porque quizás en la etapa de demanda y excepciones no hayan comparecido o en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se puede dar el supuesto de que la parte actora (el trabajador) no haya comparecido en la etapa de demanda y excepciones, se podrá pensar que se le tiene por no presentada su demanda, lo cual no es así, sino al contrario, se le tiene por ratificada su demanda, pero si tampoco comparece la parte actora en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se le tendrán por no ofrecidas sus pruebas y solo la junta tomará en cuenta todos los elementos necesarios y las manifestaciones realizadas por el peticionario en su escrito inicial de demanda y en base a estos dictaminará sobre el asunto y emitirá el laudo respectivo, en el supuesto de que la parte demandada (empresa) no comparezca a la audiencia de demanda y excepciones se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, puede suceder que tampoco comparezca en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, entonces se le tendrá por perdido su derecho, pero si está comparece en dicha etapa, entonces podrá ofrecer las pruebas respectivas las que a criterio de la junta admitirá o en su defecto las desechará expresando sus fundamentos, pero lo importante en estos supuestos es que las partes podrán comparecer en juicio en cualquier momento procesal, siempre y cuando acrediten su interés, así como la personalidad jurídica con la que se ostente y que les requiere la ley laboral.

2.4. La Competencia.

Para hablar respecto de la competencia que señala nuestro ordenamiento legal en cita podemos decir que en los artículos 698 a 706 se encuentran establecidos que será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales. Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado " A " fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

El ordenamiento laboral también habla de la competencia en razón del territorio y en el cual señala que si se suscita controversia laboral alguna, la junta competente para tal efecto será la Junta de Conciliación del lugar en donde el actor prestó sus servicios, o bien sea que si se trata de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el actor puede escoger entre el lugar de prestación de servicios o la del lugar en donde se efectuó la celebración del contrato o la junta del domicilio del demandado; además establece que en caso de existir controversia en conflictos colectivos de jurisdicción federal y en

términos de lo establecido en el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo será el domicilio en donde se encuentre ubicada la empresa, y para el caso de cancelación del registro de un sindicato, será competente la junta del lugar en donde se registró, y en los conflictos entre patronos o trabajadores o viceversa será competente la junta del domicilio del demandado, y en el supuesto de que el demandado sea el sindicato, lo será la Junta del domicilio del mismo.

Asimismo nuestro ordenamiento legal en cita, aborda lo referente a la incompetencia por declinatoria que se hará valer en la etapa de demanda y excepciones acompañando los elementos en que se funde, y para el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje se declare incompetente, lo deberá hacer hasta antes de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y los autos se remitirán al tribunal o junta que estime competente, y si esta a su vez se declara incompetente, deberá remitir los autos a la autoridad correspondiente.

Continuando con la competencia la autoridad encargada de determinar la competencia serán decididas por el Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de Juntas de Conciliación de la misma entidad, o bien sea cuando se trate de las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa, serán decididas las competencias por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, entre sí recíprocamente, y por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o entre las Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, o bien entre las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas o de las Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

2.5. Los términos procesales.

De los términos procesales consignados en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 733 a 738, estipula que los términos comenzarán a correr el día siguiente en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, la ley dispone que en ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la junta, salvo disposición en contrario, lo que no deja la posibilidad de pensar que la junta de conciliación y arbitraje podría habilitar días u horas inhábiles, lo cual sería de gran beneficio y utilidad para las partes incluyendo al personal que labora en la junta ya que les sería retribuido económicamente y los asuntos concluirían pronto,

cumpliendo con uno de los principios del derecho procesal del trabajo, la celeridad, lo anterior se debe a que la semana laborable resulta ser ineficiente en cuanto al horario del que dispone el órgano laboral para agotar las actividades encomendadas al personal.

El artículo 735 de la ley laboral establece que cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será de tres días hábiles.

Como lo establece el artículo 736, para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición en contrario.

El artículo 737 de la ley laboral consigna que cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la junta, ésta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Por lo que respecta al artículo 737 de la ley laboral, este resulta en nuestros tiempos obsoleto, debido a que si el domicilio de la persona demandada se encuentra fuera del lugar de residencia de la junta, ésta podrá ampliar el término de lo que se trate, en función de la distancia en razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes, ya que en la actualidad los medios de transporte de los que disponemos son muy avanzados y esto no implica problema alguno, y nos atrevemos a decir es letra muerta.

El artículo 738, de la ley en cita, establece que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho, el que debieron ejercitar sin necesidad de acusar la rebeldía.

En efecto, tal precepto resulta acertado, ya que la autoridad laboral se encarga de decretar de oficio la rebeldía en que ha incurrido la parte demandada a contrario de los tribunales civiles, en los que se tiene que solicitar se acuse la rebeldía en que ha incurrido la contraparte, lo cual ocasiona más pérdida de tiempo, debido a que si se presenta promoción al respecto se debe de esperar de dos a tres días para ver el acuerdo dictado por la autoridad, en cambio en materia laboral, si no comparece la parte demandada, siendo que ésta se encuentre previamente notificada y emplazada legalmente, se le tendrá

por perdido su derecho y de inmediato la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, lo cual a nuestro criterio resulta ser benéfico, ya que si la demandada no compareció es que no le interesan las consecuencias legales que le produzcan su inasistencia, pero para nosotros es positivo ya que como se ha mencionado anteriormente el procedimiento laboral siempre se ha distinguido de los demás procesos, por sus principios fundamentales como la inmediatez.

2.6. Las Notificaciones.

Hablaremos de las notificaciones, toda vez que estas resultan ser pieza fundamental y de gran utilidad para el proceso, ya que es cuando se da inicio a la relación jurídica, en la que se suscita la intervención del órgano estatal encargado para tal efecto de administrar justicia laboral, para quien se lo solicite y la oportunidad de la parte demandada de oponer sus defensas y excepciones al respecto o bien no comparecer a juicio.

Por lo que respecta a las notificaciones es prudente señalar que a quien compete realizarlas es al fedatario público adscrito a la junta especial de que se trate, pero desafortunadamente quienes desempeñan tal función en ocasiones ni siquiera son licenciados en derecho, a lo que la Ley Federal del Trabajo debería establecerlo como requisito obligatorio, ya que sobre estos pesa una gran responsabilidad.

Ahora bien, si atendemos a lo dispuesto en los artículos 739 claramente establece que las partes, en su primera comparencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones, sino lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según sea el caso, en los términos previstos en la ley laboral, asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quien promuevan, y cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712, que a la letra dice, "cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo o la actividad a que se dedica el patrón, y en caso de que fáltase, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la junta", ahora bien, y si utilizamos la lógica podremos saber que cuando alguien va a demandar a la empresa donde laboró o en donde prestó sus servicios, por lo menos tiene que saber la dirección del mismo, ya

que sería absurdo que trabajó determinado tiempo y no proporcionar el domicilio correcto o ignorarlo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 740 dispone que cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743, (que señala en que forma se de deberán de llevar a cabo: 1. el actuario deberá de cerciorarse de ser el domicilio correcto de la persona a quien se pretende notificar, 2. debe atender al domicilio que aparece en el escrito inicial de demanda, 3. cuando se trate de resoluciones que sean producto de una diligencia, 4. se dejará citatorio en caso de que no se haya encontrado a la persona que se ha de notificar, 5. se fijará en la puerta de la entrada la resolución emitida por la autoridad, 6. en caso de que la persona a la que tenga que notificar se haya negado a recibirla entonces ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de entrada, adjuntando una copia de la resolución, estos son solo algunos de los supuestos en los que debe llevar a cabo la notificación), y continuando con el precepto que nos ocupa, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aun que al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Quizás el precepto antes citado sea considerado perjudicial para todas aquellas personas que se encuentran protegiendo los intereses de la parte patronal, debido a que contempla una serie de formas en que se puede llevar a cabo la notificación personal, con cualquier otra, esto, siempre y cuando cumpla con lo estipulado en la ley laboral, y que afortunada o desafortunadamente surte sus efectos legales.

Resulta importante comentar que en materia civil las notificaciones personales no se pueden entender con cualquier otra persona que no sea la demandada, por que el procedimiento civil es rigurosamente solemne y formal, a contrario del procedimiento laboral.

El artículo 742 de la ley laboral dispone que se harán personalmente las notificaciones consistentes en el emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo, el auto de radicación del juicio que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas, la resolución en que la junta que se declare incompetente, el auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo, la resolución que orden la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal, el auto que cite a absolver posiciones, la resolución que deban conocer los terceros extraños a

juicio; el laudo, el auto que conceda término o señale fecha que el trabajador sea reinstalado, la reposición de actuaciones, en los casos a que se refiere el artículo 772, y en caso de urgencia o que concurren circunstancias especiales a juicio de la junta.

El artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo señala que la primera notificación se hará de la siguiente forma, el actuario se cerciorara de que la persona a la que se le ha de notificar, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para la notificación, si ya cerciorado el actuario de que es la persona indicada, le notificará la resolución de que se trate y le dejara copia y si es el supuesto de que se tiene que notificar a persona moral, se le notificará a través de su representante legal, y en caso de que no se encuentre el representante legal, se le dejara citatorio para que lo espere para al siguiente día a determinada hora y si no obstante el citatorio, el representante legal o el interesado no se encontraren, entonces la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en el local o casa que para tal efecto se haya señalado y si no estuviere nadie, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada, y en el supuesto de que las personas a las que se les ha de notificar se negaren a recibir la misma, esta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de entrada, adjuntando una copia de la resolución, y para el caso de que el actor haya señalado como domicilio, tal, el actuario se cerciorará de que sea el domicilio en donde el actor haya prestado sus servicios o siga prestando, y notificará, por lo que el fedatario público, asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

De lo que antecede, podemos vislumbrar que efectivamente existe la seguridad jurídica para las partes y muy en especial para la parte trabajadora, que por lo regular es la que demanda a su patrón por incumplir éste con las obligaciones legales y contractuales generadas por la prestación de sus servicios, y que acertadamente se le puede considerar justo.

El artículo 744 de la ley en cita indica que las ulteriores notificaciones se harán al interesado o representante legal autorizado para tal efecto ya sea el mismo día en que se dicte la resolución si es que concurre al local de la junta o en el domicilio que se hubiese señalado para tal efecto y en el supuesto de que no se le hallare, se le dejará copia de la resolución autorizada por el actuario, puede suceder que la casa o local en que se tenga que notificar se encuentre cerrado entonces se procederá a fijar copia del mismo en la puerta de entrada o en el lugar del trabajo, previa razón del actuario que obrará en autos.

El secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la junta, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; debiendo conservar unas y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite por la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número de expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento cualquiera que sea la hora y las que se efectúen a través del boletín y por estrados, surtirán efectos al día siguiente de su publicación.

Efectivamente las notificaciones deberán practicarse en horas hábiles cuando menos con una anticipación de veinticuatro horas, para la celebración de la diligencia, salvo disposición en contrario de la ley, además de que las notificaciones que se realicen a las personas autorizadas o apoderados, surtirán sus efectos, como si se les hubiese notificado a los interesados.

Finalmente, la ley laboral señala que son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con lo dispuesto en los preceptos que para tal efecto establece el ordenamiento en cita.

2.7. Los Incidentes.

En la práctica cotidiana y la mayoría de las veces las partes acuden a plantear en una audiencia, los incidentes ya sean de nulidad, de competencia, de personalidad, de acumulación y de excusas, esto con la finalidad de que se suspenda la audiencia en el estado en que se encuentre, a los que consideramos son utilizados como meras trabas procesales.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo contempla en los artículos 761, 762, 763, 764 765, 766, 777, 768, 769 y 770, lo concerniente a los cinco tipos de incidentes que a continuación abordaremos.

Se dice que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal en donde se promueve, salvo los casos previstos en la ley laboral.

"Artículo 762, Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas".

El artículo 763 de la ley de la materia contempla que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato, cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

La ley laboral establece en el artículo 764, que si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Dice el artículo 765 que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

En la práctica laboral, y para retrasar el procedimiento las partes plantean en las audiencias algún incidente ya sea de nulidad, de competencia, de excusas o de acumulación, esto con la finalidad de que se difiera la audiencia, porque quizás no hayan preparado las pruebas o por ganar tiempo y que desafortunadamente se recurre a ellos como se dice vulgarmente para chicanear los asuntos, a lo que propondríamos se estableciera en la legislación laboral una sanción en caso de resultar improcedente el incidente planteado.

Por lo que respecta al incidente de acumulación, la ley laboral regula la forma en que se debe llevar a cabo y para ser más precisos el artículo 766 estipula que los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a

instancia de parte, cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones, o bien, cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo, o en su caso, cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y en todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que la motivaron puedan originar resoluciones contradictorias, el artículo 767 establece que si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Ahora bien, la ley en cita indica los casos de excepciones en que la acumulación será declarada improcedente, bien sea cuando se trate de demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, por lo que en estos supuestos no serán declarados acumulables a ninguna otra acción, por la autoridad laboral, lo cual consideramos lógico y legal debido a que cada conflicto tiene su propio origen, por lo que no pueden ser causas iguales.

El precepto 769 de la Ley Federal del Trabajo establece que la acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

- I. En el caso de la fracción I del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo;
- II. En los casos previstos en las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma junta en una sola resolución.

Finalmente, la ley laboral indica que para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los artículos 761 y 765, además de que será competente para conocer de la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido; observándose lo conducente, a nuestro parecer en ocasiones los incidentes que son de previo y especial pronunciamiento, son promovidos en diversas ocasiones por alguna de las partes en el proceso, con la finalidad de que la audiencia, se suspenda ya sea en la etapa de demanda y excepciones, o bien en la de ofrecimiento y admisión de pruebas, por que quizás no cuente con las pruebas o simplemente para retardar el procedimiento, y una vez que la junta de conciliación y arbitraje le fijó día y hora para la audiencia incidental, ésta opta por desistirse del incidente del que se trate, y posteriormente la junta de conciliación y arbitraje, tendrá que señalar nuevo día y hora para la continuación de la audiencia en la etapa en que se haya quedado, esto es solo

uno de los casos más de los que se valen las partes para retardar el procedimiento laboral, causando serios perjuicios a la parte trabajadora y muy de vez en cuando a la patronal, y ante tales circunstancias proponemos se debería adicionar a los artículos respectivos a los incidentes contemplados en la Ley Federal del Trabajo algunos apercibimientos al promovente de estos para el caso de resultar improcedentes o que se desistan de los mismos les sea aplicada la medida de apremio correspondiente.

2.8. De la continuación del proceso.

En este apartado veremos la función que deben desempeñar los integrantes de la juntas de conciliación y arbitraje, como son los presidentes y los auxiliares de las mismas, y que deberán de cuidar bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que se tramiten en su junta no queden inactivos y que llegue a su culminación con la resolución conocida como laudo, dicha actividad y responsabilidad de los funcionarios se encuentran consignados en los artículos 771 a 775 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 772 de ley laboral establece que para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo 771, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no lo haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el presidente de la junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se requiere el artículo 773.

Efectivamente, de lo que antecede resulta factible manifestar que la junta en ningún momento se encarga de hacer del conocimiento de tal determinación a la parte trabajadora, sino que tal determinación en ocasiones es tomada por los encargados del archivo, y que indiscutiblemente el contenido de tal precepto es pasado por alto y lógicamente casi nadie lo toma en cuenta, por lo que quizás es ignorado.

Continuando con el artículo que nos ocupa este dice lo siguiente, si el trabajador está patrocinado por un procurador del trabajo, la junta notificará el acuerdo de que se trate a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes y en el caso de que no estuviera patrocinado, se le hará saber a ésta del acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

El artículo 773 establece que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informe o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a una audiencia, en las que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Del párrafo que antecede, podemos considerarlo como una norma protectora de los trabajadores, ya que si no existiese la misma, el trabajador podría llegar a ser traicionado por su propio abogado, nos atrevemos a realizar tal afirmación por que los pseudoabogados por tratar de ganar dinero, desisten al trabajador de la demanda, pero afortunadamente la junta para poder acordar tal desistimiento le da un término de tres días al actor para que se presente a ratificar el desistimiento, y en el supuesto de que no se presente el procedimiento seguirá su curso normal, atendiendo a la etapa en la cual haya quedado.

Por lo que respecta a la caducidad sería bueno que se llevará a cabo en la práctica, ya que en ocasiones existen expedientes que llevan años almacenados, e impiden el buen funcionamiento del archivo, así como el de sus integrantes, y si atendemos a la problemática a la que se enfrentan cotidianamente, podremos notar que ellos mismos se confunden y obviamente se saturan de trabajo que difícilmente logran realizar, debido al horario de trabajo que tienen además de que no se pueden dar el lujo de trabajar horas extras y que lamentablemente no se le podría pagar y, por tanto, éstos no se molestan en tratar de organizar su área de trabajo, cabe señalar que existen sus excepciones en las juntas de conciliación y arbitraje en las que aparentemente se encuentran muy bien organizados.

El artículo 774 de la ley en cita contempla que, en caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos que se refiere el artículo 772 de la mencionada ley.

En la práctica cotidiana dicha disposición no se lleva a cabo y como reiteramos la junta cuenta con una excesiva carga de trabajo, lo que impide se percate de tales supuestos, y que consideramos el citado precepto sea de difícil aplicación.

Finalmente el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procurador auxiliar tendrá facultades y responsabilidades de un mandatario, deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento en su total terminación. Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del procurador auxiliar en el juicio en que intervino.

2.9. De las pruebas.

Consideramos que una de las partes fundamentales dentro del proceso son las pruebas, ya que en base a estas se determina quién o quienes tienen la razón, ya sea para acreditar su acciones o bien para acreditar las excepciones opuestas dentro del proceso y que en este espacio abordaremos.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XII, sección primera, establece cuales son los medios de prueba admitidos por esta ley y que a continuación trataremos.

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

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

De lo anterior podemos apreciar, que nuestra ley laboral contempla todo tipo de pruebas y no limita a su oferente, ya que en su fracción VIII expresamente establece la oportunidad a las partes de que puedan ofrecer

todo tipo de pruebas, pero eso sí con sus limitantes, ya que éstas no deben contravenir a la moral y a las buenas costumbres, además de que al parecer el legislador federal contempló acertadamente el avance tecnológico en el que se encuentra envuelta la humanidad al aceptar otros medios de prueba producto de los descubrimientos de la ciencia, al igual que los avances tecnológicos, lo cual consideramos acertado debido a los cambios que ha experimentado nuestra sociedad.

En efecto, la ley laboral contempla en el artículo 777 que las pruebas que ofrezcan las partes deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, posteriormente en el artículo 778 dice que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer a los testigos.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene la facultad de desechar las pruebas ofrecidas por las partes, siempre y cuando estas no guarden relación con la litis o resulten inútiles e intranscendentes, pero previamente para tomar tal determinación deberá analizarlas, posteriormente dictará un acuerdo en donde fundará y motivará la admisión o desechamiento de las mismas y de no hacerlo así estaría violando las garantías, lo que comúnmente se ve en la práctica, ya que, si a su juicio, las considera ajenas a la litis, las desechará, aunque las mismas guarden relación con la litis, pero como es bien sabido, en nuestro procedimiento laboral, no existe medio alguno para impugnar las resoluciones de la junta, por lo que el agraviado tendrá que recurrir a promover el Juicio de Amparo, ya sea directo o indirecto, pero si bien es cierto esto toma su tiempo, lo que comúnmente ocasiona la pérdida y retraso de los derechos de las partes.

La ley en sus artículos 780, 781, 782 y 783 exige que las pruebas que se ofrezcan deberán acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, al igual da la posibilidad a las partes de interrogarse libremente acerca de los hechos controvertidos, o bien de los documentos y objetos que exhiban al respecto, además de que la junta podrá ordenar con citación de las partes, al examen de documentos, objetos, lugares, su reconocimiento por actuarios, peritos y en general, practicar todo tipo de diligencias que juzgue convenientes para llegar al esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes, o bien otra autoridad o persona ajena a la controversia para que exhiban los documentos u objetos de que se trate.

Del párrafo que antecede consideramos es bastante aceptable y lógico, el que se le requiera a una autoridad ajena a la controversia o bien a persona alguna que cuente con algún documento, objeto que sea indispensable

para acreditar, algún hecho ya sea afirmativo o negativo o que en su caso impida el paso a algún lugar que se tenga que inspeccionar y que haya sido proporcionado para el desahogo de alguna diligencia, y que en base al resultado de la misma podría beneficiar a alguna de las partes, situación ante la cual la junta deberá de ordenar a través de un acuerdo que se le requiere a determinada parte que exhiba la documentación u objeto con que cuente ya que habrá de ser objeto de alguna inspección para que cuando el actuario se constituya en determinado domicilio este procederá a requerir a la parte que tenga que exhibir los documentos u objetos o lugar a inspeccionarse y para el caso de que no realizara tal acto a pesar del requerimiento que se le hizo, se encontraría obstruyendo la administración de justicia, bien sea con el ánimo de beneficiar a alguna de las partes o por temor a las consecuencias que se suscitarán debido al desahogo de la misma, y que a nuestro criterio tal requerimiento resulta ser bastante acertado.

El artículo 784 de la ley laboral nos parece ser un precepto protector de la clase trabajadora, ya que si bien es cierto las normas de trabajo tratan de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales surgidas entre trabajadores y patrones, y que al respecto podemos manifestar que es evidentemente la protección de los derechos del trabajador, ya que si bien es cierto este artículo establece la obligación a la parte patronal de conservar y exhibir en juicio toda la documentación relativa al trabajador si es el caso, por que como sabemos, si existe una empresa, esta debe llevar el control de sus trabajadores y proporcionarles todas las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en caso de no hacerlo así se encontraría incurriendo en una serie de violaciones a sus derechos, además de que el mismo se enfrentaría día a día con más problemas de carácter tanto legal como fiscal. Por lo que estamos de acuerdo en decir que tal precepto es justo ya que si la patronal no cubrió al trabajador sus prestaciones, se le debe de condenar a que cubra el importe de las mismas.

Por lo que estamos de acuerdo en decir que tal precepto es justo, ya que si la patronal no cubrió al trabajador sus prestaciones a las que tiene derecho, se le deberá condenar a que cubra el importe de las mismas.

2.10. Las resoluciones laborales.

Si atendemos al sentido común, podremos entender como resoluciones laborales a todas aquellas decisiones dictadas por alguna autoridad para poner fin a la controversia suscitada entre las partes no importando si la resolución que emita sea de carácter absolutorio o condenatorio.

Las resoluciones laborales que establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 837 a 848 son conocidos como acuerdos, autos incidentales, resoluciones interlocutorias y laudos.

Ahora bien, y como es sabido, la ley laboral en su artículo 848 consigna que las resoluciones de las juntas no admiten recurso. Las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la junta de conciliación y arbitraje.

Del precepto que antecede podemos manifestar al respecto que las partes pueden impugnar tales resoluciones a través del tan conocido juicio de amparo.

Cabe la posibilidad de que las partes en el transcurso del proceso se percaten de alguna irregularidad por parte del personal de la junta como pérdida de expedientes, de documentos que sirvieran de base para el asunto o manejo ilegal de los expedientes entre otras cuestiones, y que afortunadamente cualquiera de las partes podría hacer valer la responsabilidad en que incurrieran los miembros de tales organismos con su actitud, y que inclusive podría llegar al grado de ser destituidos de sus funciones.

Resulta necesario referir que el juicio de amparo directo sólo es procedente contra sentencias definitivas, laudos y resoluciones que ponen fin al juicio, y que comúnmente se recurre al mismo para impugnar el laudo siendo competentes para tal efecto los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral los que se encargarán de estudiar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la ley aplicada al caso concreto, y en caso de ser necesario ordenar en la ejecutoria que emita dicho tribunal los lineamientos a seguir por la autoridad responsable, cabe señalar que dicho procedimiento tardará aproximadamente de dos a tres meses si el tribunal lo resuelve en forma pronta, lo que notoriamente va en contra de los principios generales del derecho procesal del trabajo como es el de la inmediatez que doctrinariamente lo ha distinguido de otros procesos, y que en la práctica resulta ser notoriamente contrario a la finalidad perseguida por el mismo.

Resulta interesante señalar que el juicio de amparo indirecto se promueva en contra acuerdos, autos incidentales, resoluciones interlocutorias, desechamiento de pruebas o por alguna violación procesal que considere el agraviado se cometió en su contra y que afecte su negocio jurídico.

La Ley Federal del Trabajo establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. Desafortunadamente no suele ser así, ya que en ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje por la excesiva carga de trabajo dictan los laudos de machote, es decir, no analizan a fondo el asunto que se les pone a su conocimiento sino que se basan a los modelos que se encuentran ya establecidos en la computadora, y debido a esas circunstancias las resoluciones suelen ser totalmente incongruentes con las pretensiones aducidas por las partes, y que aquella parte que se sienta afectada con el laudo tendrá que impugnar tal resolución a través del ya mencionado juicio de amparo.

El artículo 840 fija los requisitos con los que debe contener un laudo como a continuación citaremos:

"Artículo 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos".

Los requisitos establecidos como obligatorios en el artículo 840 de la ley laboral son indispensables, ya que si no se cumple con los mismos, las resoluciones que emita la Junta de Conciliación y Arbitraje podrían ser objeto de nulidad.

Si bien es cierto la ley de la materia establece que los laudos deberán ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, ya sea para negarle valor probatorio a cualquier tipo de prueba que se trate, debido a que es una facultad con la que cuenta el procedimiento laboral, por lo tanto se puede sentir la presencia del principio de la sencillez en el mismo.

Una vez establecida la forma en que se deben de dictar las resoluciones es prudente señalar que cuando se trate de prestaciones

económicas, aquí sí se debe seguir un formulismo en relación a una ejecución, ya que resultaría imposible se pretendiera llevar a cabo el cobro de una cantidad por la que se condene a la patronal sin ser debidamente cuantificada atendiendo lógicamente al salario que sirva de base para la misma, debiendo la junta ordenar se abra el incidente de liquidación, siempre y cuando éste no haya sido establecido por el demandante.

Ahora bien, si alguno de los representantes ya sea de los trabajadores o de los patrones se negare a firmar el acta de votación de alguna audiencia o diligencia será requerido por el secretario, quien les indicará la responsabilidad en que incurrirán en caso de negativa y no obstante el requerimiento que se le realice, éste continúe negándose a firmar, se levantará acta circunstanciada e incurrirán en responsabilidad.

Las partes una vez que se les haya notificado el laudo, contarán con un término de tres días para solicitar su aclaración, lo cual no indica que se cambiara el sentido de la resolución y cabe señalar que las resoluciones de la juntas no admiten recurso alguno, mas que el juicio de amparo, ya sea directo o indirecto.

2.12. Etapas del procedimiento laboral.

En este apartado veremos el desarrollo del procedimiento laboral, regulado en nuestra legislación laboral, toda vez que en la práctica laboral algunos litigantes desconocen el procedimiento y se tiene que enfrentar a una serie de problemas, por lo que es necesario abordarlo, explicarlo y señalar algunos de sus inconvenientes, a pesar de las reformas que se suscitaron a la misma en el año de 1980.

Como es sabido el procedimiento laboral se divide en tres etapas procesales conocidas y reguladas en el ordenamiento laboral, como las siguientes:

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

Resulta necesario explicar como se desarrollan todas y cada una de las etapas del procedimiento laboral en la práctica cotidiana y que en líneas posteriores efectuaremos.

2.2.1. Conciliación.

En la etapa conciliatoria, la Junta de Conciliación y Arbitraje, exhorta a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio tendiente a la solución del conflicto, y en este momento si las partes están de acuerdo en que el asunto culmine podrán llegar a un convenio y dar por terminada la relación laboral o e su caso la reinstalación según sea el caso, y si así fuese, entonces la junta aceptará el convenio, siempre y cuando este no sea contrario a la moral y a las buenas costumbres, y lo declarará como laudo, por lo que el expediente se mandará a archivar como asunto total y concluido, o en su defecto la junta les señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia en sus etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, con los apercibimientos decretados para tal efecto.

Si en la etapa conciliatoria las partes no pudieron llegar a ningún arreglo, o no comparecieron las partes, se les tendrá por inconformes, por lo que la junta dictará un acuerdo al respecto, en el que los tendrá por inconformes con todo arreglo y con fundamento en el artículo 876, fracción V, de la ley laboral, se pasarán los autos a la etapa de Demanda y Excepciones

2.2.2. Demanda y excepciones.

En la etapa de demanda y excepciones, la parte actora, podrá aclarar, modificar, ampliar o desistirse de la demanda, al igual que la parte demandada podrá aclarar o ampliar su escrito de contestación o allanarse a la demanda, situación que es muy raro que en la práctica se presente, ahora bien, si la junta se percata de que existe alguna irregularidad en la demanda, prevendrá al actor para que desahogue la prevención en ese acto, y se continuará con la audiencia, en la que el demandado dará contestación a la misma, ya sea en forma verbal o por escrito ya que la ley lo permite, en el caso de que la demandada de contestación por escrito, correrá traslado de la copia simple al actor, en efecto el demandado opondrá sus defensas y excepciones, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, ya que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos los hechos, y no se admitirá prueba en contrario, en el supuesto de que el demandado en su escrito de contestación a la demanda llegase a plantear un incidente de incompetencia, quizás para que la audiencia se suspenda en su estado no eximirá a este de que tenga que dar contestación a la misma en la audiencia,

por que en caso de no hacerlo así, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, y para el caso de que la junta se llegue a declarar competente y no la haya contestado, entonces se tendrán por admitidos todos los hechos, posteriormente de contestada la demanda, las partes replicarán y contrareplicarán por una sola vez, si se da el supuesto de una reconvenición, esta se podrá contestar en la misma audiencia o se podrá solicitar término para tal efecto, por lo que la junta señalará día y hora para que se continúe en la etapa en que se haya quedado o, en su caso, se llevará a cabo la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, previo acuerdo que dicte la junta, en el que declarará cerrada la etapa de demanda y excepciones.

También en la etapa de demanda y excepciones se puede suscitar que cualquiera de las partes plantee algún incidente (competencia, nulidad, acumulación y excusas) de previo y especial pronunciamiento que ocasione que se suspenda la audiencia en el estado en que se encuentre, la junta la suspenderá de oficio y emitirá un acuerdo que notificará a las partes en ese instante, en el que les señalara día y hora para la audiencia incidental en la que las partes harán sus manifestaciones y ofrecerán sus pruebas, apercibidas que de no comparecer se les tendrá por perdido su derecho; para el caso de que el incidente de que se trate sea declarado improcedente, la autoridad laboral fijará día y hora para la continuación del procedimiento si es que no lo fijó, y si lo fijó entonces la audiencia se proseguirá en la etapa que se haya quedado ya sea en demanda y excepciones, pero si ésta quedó cerrada; entonces se continuará con la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Puede suceder que las partes no acudan a la audiencia de demanda y excepciones por alguna circunstancia, y se piense que por tal omisión ya se perdió el asunto, si la parte actora es la que no comparece a la audiencia la junta de oficio tendrá por ratificada la demanda; pero si el que no comparece resulta ser la parte demandada, entonces a éste se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el hoy actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

2.2.3. Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Ahora bien, una vez cerrada la etapa de demanda y excepciones la junta ordenará abrir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, etapa en que las partes, tanto actor como demandado ofrecerán sus pruebas, ya sea

verbalmente o por escrito, debido a que nuestro ordenamiento legal admite ambas formas.

La parte actora al momento de estar ofreciendo sus pruebas, podrá ampliarlas, desistirse, aclararlas o ratificarlas según sea el supuesto, una vez ofertadas se dará el uso de la palabra a la parte demandada para que ofrezca las suyas, quien podrá hacerlo en los mismos términos que la parte actora, e inmediatamente procederá a objetar las pruebas de su contrario ya que si no lo hace así, la junta las tendrá por objetadas en términos generales y ninguna en especial o les dará valor probatorio pleno a las mismas, posteriormente la junta dará de nueva cuenta el uso de la palabra a la parte actora para que objete las pruebas ofertadas por la demandada, y finalmente la junta dictará un acuerdo en el que una vez que analice las pruebas de ambas partes las podrá desechar, y en caso de que las admita fijará día y hora para su desahogo.

Resulta necesario e indispensable saber que las pruebas que ofrezcan las partes deberán de referirse a los hechos controvertidos ya que de no ser así, estas serán desechadas por la junta que conozca de la litis; y en el caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, este podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes.

Una vez ofrecidas y objetadas las pruebas de ambas partes, la junta dictará un acuerdo en el cual señalará que pruebas admitirá o cuales desechará y, en su caso, si es necesario el desahogo de algunas probanzas, esta fijará día y hora para el desahogo de las mismas, podría suceder que una vez concluida y cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sobrevinieran nuevos elementos de prueba y que alguna necesite de un desahogo especial, la junta deberá admitirlos por referirse a hechos que se desconocieran y les fijará día y hora para su desahogo, también en el caso de las tachas indiscutiblemente las tendrá que admitir.

Finalmente, la junta después de revisar el expediente y cerciorarse de que ya se desahogaron todas las pruebas, procederá a notificar a las partes por boletín, para que en un término de tres días, formulen sus alegatos y en su defecto, si en ese término no los formularon se les tendrá por perdido su derecho; acto seguido el secretario de acuerdos certificará que no quedan pruebas pendientes por desahogar y que las partes no formaron alegatos y ordenará se cierre la instrucción y se turnen los autos a proyecto de

resolución, periodo en el que la autoridad laboral, en un término de 25 días hábiles, dictará el laudo que pondrá fin al conflicto, esto acorde a lo estipulado en la ley laboral, ya que si bien es cierto y en la práctica laboral la autoridad tarda más de lo estipulado para dictar su resolución, debido a la carga tan excesiva de trabajo con la que cuentan.

En efecto, de lo que antecede podemos apreciar que el procedimiento laboral es muy sencillo, pero como se advierte, para algunos abogados que se dedican al derecho civil, mercantil, familiar, fiscal, por mencionar solo algunos se les llega a dificultar el manejo del procedimiento en esta área, quizás esto se deba al tipo de procedimiento de cada uno de ellos y que observamos suele ser formalista.

Finalmente, podemos afirmar que el procedimiento laboral es predominantemente oral, a contrario del procedimiento civil que se maneja aproximadamente en un ochenta por ciento a través de promociones que se presentan en la oficialía de partes del juzgado, y el otro veinticinco por ciento en forma oral, esto cuando se lleve a cabo el desahogo de alguna prueba que requiera de la intervención del abogado que la ofreció o de las repreguntas que se le realicen al absolvente y que es hasta ese momento en que se da la oralidad y la intervención verbal que realicen las partes, y es por tales motivos que nos atrevemos a decir que el procedimiento laboral es uno de los más prácticos y sencillos, y que así deberían ser todos los demás.

CAPÍTULO TERCERO

3. Medios de prueba establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Para hablar de los medios probatorios establecidos en la Ley Federal del Trabajo previamente se debe efectuar un estudio particular que va desde el significado gramatical del concepto de prueba hasta su trascendencia jurídica dentro del procedimiento laboral.

En efecto, si utilizamos la lógica común podemos deducir que al referirnos a la acepción de prueba, entenderemos que es la acción y efecto de dar certidumbre en la mente de una o mas personas, respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, ya sea negativo o positivo, y cuya finalidad de la prueba, es crear plena convicción.

3.1. Concepto de prueba.

Para la materia que nos ocupa la acepción de la palabra prueba no es simplemente el tratar de acreditar un hecho, sino que su significado o más bien su sentido entraña a un conflicto jurídico que envuelve a los sujetos de la relación procesal, mismos que a través de éstas pretenden crear plena convicción en el juzgador de la causa, motivos por los cuales consideramos el tema resulta ser de suma importancia y como veremos en líneas posteriores.

En efecto, el Diccionario Enciclopédico Grijalbo define gramaticalmente que la palabra prueba es considerada "como la acción o efecto de probar, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".²⁶

Independientemente de la definición gramatical que antecede de la palabra prueba, es necesario establecer además el origen etimológico de la misma y de su procedencia.

²⁶ Diccionario Enciclopédico. Grijalbo. nueva edición. España. 1995. pp. 785.

En ese orden de ideas, podemos decir que el origen etimológico de la palabra prueba proviene del resultado del vocablo latino, *Probandum*, que significa probar o hacer fe, lo cual confirma que a través de la historia, ésta, sigue manteniendo su sentido gramatical.

Si observamos que en nuestro mundo cultural los significados de las palabras se amplían día con día para dar cabida a nuevas acciones y acepciones que no eran utilizadas en otras épocas, notaremos que en este caso no ha sucedido así, ya que al parecer todas las acepciones coinciden con la finalidad tan buscada con la prueba que es la de determinar la falsedad o verdad de algún hecho de trascendencia jurídica.

Cabe hacer notar que en ocasiones las palabras probar y demostrar son utilizadas como sinónimos, pero si atendemos al razonamiento que proporciona Miguel Bermúdez al respecto podremos evitar tales confusiones.

Miguel Bermúdez señala que la palabra demostrar, es utilizada para referirse a la actividad que tiene como finalidad determinar la falsedad o verdad de una proposición, y que la prueba de hechos concierne principalmente a las ciencias experimentales, mientras que en la demostración predominan las ciencias deductivas y la filosofía.

Marco Antonio Díaz de León dice que la prueba es "el juicio que se deriva de una operación dialéctica en la que el juicio de la prueba tiene la realidad distinta de los demás juicios con los cuales guarda estrecha relación por constituir no sólo el contenido de todos ellos, sino que les permite su actualización y los conecta con la objetividad al satisfacer la necesidad del intelecto, de verificar todo aquello que requiere conocer para llegar a una síntesis de verdad".²⁷

Consideramos que ya teniendo una noción tanto del significado gramatical y el origen de la prueba, podremos entender de manera más elocuente que es la prueba judicial.

²⁷ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. T. I. Porrúa. México. 1990. p. 411.

Para Miguel Bermúdez Cisneros la prueba judicial es vista como aquella que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que verse la contienda.

Si tomamos en consideración el razonamiento hecho por Miguel Bermúdez podemos entender que las pruebas deberán desahogarse dentro de un proceso, y quienes las ofrezcan sean parte del mismo y se encuentren interesados en la reconstrucción de hechos, actos o cosas, dentro del litigio y quizás la finalidad buscada por alguna de las partes sea la de crear convicción en el juzgador para tratar de acreditar ya sea sus pretensiones o sus excepciones.

3.2. La carga de la prueba.

Es totalmente recomendable que para abordar un tópico se debe atender previamente al significado gramatical de la palabra o palabras en cuestión así como de su origen y una vez cumplido tal cometido se esté en aptitud de polemizar al respecto.

Si queremos establecer que es la carga de la prueba debemos atender como anteriormente se dijo, principalmente a su origen, que va desde el sentido que se les da a las palabras de carga y posteriormente al de prueba, para que una vez despejadas tales incógnitas podamos adentrarnos en la finalidad perseguida del área jurídica que es la carga de la prueba.

Así las cosas, hay quienes se remontan al origen de la prueba, y que dicen que el mismo data desde la época del hombre primitivo, como Bertrand Russell quién apunta que en esencia, el primer hombre que dijo el fuego quema, estaba empleando el método científico; sobre todo, si se había decidido a quemarse varias veces; a lo que pensamos que es desde allí de donde se comienza a verificar a través de sus experiencias sensoriales sobre el acaecimiento de algunos fenómenos, se produce el inicio, primero la prueba, y después, del complejo método científico. Allí donde el humano empieza a especular con la causalidad, en lo concreto de la práctica, es donde aparece la prueba como necesidad intelectual de demostración, así como la ciencia y su primer método. Allí donde a través de la observación y de la práctica primero, y después de la de la concepción que dados ciertos fenómenos o circunstancias, se producen, normalmente otros similares o parecidos, es como se inicia la comprobación y por ende la metodización. Es aquí donde los individuos por

motivo de la necesidad intelectual de la prueba descubren la relación que unos hechos son causa y otros efectos.

Marco Antonio Díaz de León en su obra "la carga de la prueba" dice que el tema de la carga de la prueba aunque parezca ser reciente no es así, ya éste data desde épocas pasadas tales como las del Derecho Romano, época en que se establecieron los principios al respecto y que incluso en la actualidad se siguen utilizando por las diversas naciones del mundo, ya que éste establecía el principio jurídico de que la afirmación en un juicio por parte del actor, pone sin mas al agredido o demandado la obligatoriedad de demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor, por lo que estos principios se caracterizaron como cargas procesales.

En otro periodo del derecho, conocido como clásico encontramos un proceso, en el que existía un árbitro con una función investida de amplio poder discrecional, que le facultaba no solo a dictar resolución, sino que el otorgaba valor probatorio como quisiera a cada una de las pruebas presentadas por las partes, además de que el árbitro podía tomar en cuenta las calidades sociales y morales de estas como elementos de credibilidad y aún más, bien podría el determinar a su juicio quien estaba obligado a probar haciendo uso únicamente de reglas de experiencia personal que le facilitaban indicar cuál de las dos partes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba.

En el periodo postclásico justiniano encontramos un concepto sobre la carga de la prueba mucho mas estudiado y perfeccionado, y de él se solidifican además de los recursos de la etapa clásica con la modalidad de que ahora junto con la prueba directa se forma la prueba contraria que tiene como finalidad controvertir los resultados de la primera.

Para el sistema primitivo germánico, la carga de la prueba correspondía de ordinario al demandado, algún tiempo después, al juez se le atribuyó la función de decidir quien debería aportar la prueba al caso concreto, basando su decisión en los elementos aducidos por las partes, en su conducta y en la situación de hecho, pero a final de cuentas a quien le correspondía tal decisión era al juez.

Ambas corrientes dieron lugar al surgimiento de las reglas de la carga de la prueba, que debían atender principalmente a que se debía probar y quien debería probar.

En la Edad Media los juristas de Bolonia propugnaron por que la doctrina de la época tomara la carga de la prueba como un principio; uno de ellos establecía que correspondía probar al actor, y el otro que señalaba que también debía probar el demandado cuando se excepcionaba, de ahí que estos postulados se convirtieran en rectores del derecho español en el año de 1256 por mandato de Alfonso X, el Sabio.

Estos antecedentes dieron origen a la redacción de las Siete Partidas, obra jurídica bastante parecida en su contenido a las Pandectas Romanas que fue concluida en 1263 y en cuyo texto con respecto a la carga de la prueba reaparecen los principios surgidos en encuentro de corrientes de Bolonia y años más tarde, en 1807 se fijaba tal principio en el artículo 1315 del Código Civil español, y de ahí en adelante hasta nuestra época.

Una vez efectuada una breve semblanza del origen de la carga de la prueba parece adecuado plasmar los diversos conceptos que surgieron al respecto.

El significado etimológico del concepto de carga fue establecido como cosa que hace peso sobre otra.

Pero, con el fin de convertir dichas apreciaciones en una terminología eminentemente jurídica iniciaremos con la cita que al respecto profiere Francesco Carnelutti, quien dice que la carga es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.

Una vez establecido el concepto gramatical, y acorde a la lógica procesal, esta impone como necesaria la existencia de las cargas durante un juicio, tales supuestos serían la carga del impulso procesal, la carga de la prueba entre otras.

La institución de la carga procesal la podemos entender como la aplicación de la ley a determinados casos, en los que se atribuye al sujeto de poder o se le ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

3.3. Las pruebas en el procedimiento laboral.

Una vez establecido tanto el origen y etimología de la carga de la prueba, profundizaremos en todos aquellos tópicos relacionados con los medios de prueba admitidos en la Ley Federal del Trabajo.

Si atendemos a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776 podremos percatarnos que no limita a las partes en el proceso a ofrecer todo tipo de pruebas, sino que considera los avances tanto científicos como tecnológicos que se han suscitado en la sociedad y de trascendencia económica para el país, factores que consideramos son de suma importancia.

Los medios de prueba que acepta y reconoce nuestra ley laboral en su capítulo XII, sección primera, son los fijados en el artículo 776.

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

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

Reiteramos que la ley laboral en el artículo que antecede en su fracción VIII, da pauta para que las partes ofrezcan todo tipo de pruebas que consideren apropiadas y les ayude a probar tanto sus acciones o sus excepciones según sea el caso, con tan solo una limitante que estas no sean contrarias a la moral y al derecho, gran acierto consignado en la ley de la materia.

3.4. La prueba en el derecho del trabajo.

Como anteriormente ha quedado establecido, al hablar de la prueba en el derecho del trabajo, resulta ser de gran importancia, ya que consideramos son parte fundamental del proceso, toda vez que las partes para acreditar tanto sus acciones, como defensas y excepciones, deben contar con los medios probatorios establecidos en la ley laboral, ya que sin ellos lo que las partes hayan expresado en sus hechos no tendrían valor probatorio alguno, y resultarían ser intrascendentes.

En efecto, debe estarse a que las pruebas se encuentren relacionadas con los hechos, ya que en caso de no ser así, sus pruebas no guardarían relación con la litis y como sanción por así decirlo las mismas serán desechadas, y sí por el contrario éstas se encuentran relacionadas con la litis serán admitidas, por lo que su oferente logrará acreditar tanto sus acciones o en su caso defensa y excepciones.

Concluimos diciendo que cualquier tipo de prueba fijada en la ley laboral resulta ser de gran importancia en el proceso, ya que estas deciden sobre el fondo del asunto y que quien no las sepa manejar se encontrará en desventaja con el oponente al grado de llegar a perder el asunto.

3.4.1. Objeto de la prueba

Al abordar el tema referente al objeto de la prueba, es hablar del interés perseguido por las partes en todo juicio, al tratar de querer probar los hechos constitutivos de su demanda si es el caso o de su contestación.

Resulta indiscutible el establecer si se habla de una verdad intrínseca o no; ya que lo que cada parte busca, es demostrar su propia verdad con sus propias pruebas, cabe destacar también que al tratar de establecer el objeto de la prueba, es tratar de acreditar los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho, por que como sabemos el derecho no se encuentra sujeto a prueba.

Como se dijo anteriormente, los hechos constituyen el objeto de la prueba, en cambio el derecho en términos generales no es objeto de prueba,

cabe señalar que los hechos cambian constantemente, y por tanto los hechos nunca son los mismos, por todo ello es necesario que tanto el actor como el demandado prueben, demuestren la existencia de los hechos que aleguen y sobre los cuales funden sus acciones y excepciones.

Al respecto, Armando Porras y López dice lo siguiente "que la doctrina francesa, sostenida por Garsonnet y Cesar Bru en la que precisan que los hechos pueden ser objeto de prueba siempre y cuando tengan los siguientes requisitos, que los hechos sean alegados por las partes, que sean negados, que no sean tenidos legalmente por verdaderos, que no este prohibida la prueba de los mismos, y que sean admisibles".²⁸

Si se observa con detenimiento todo lo antes citado podemos entender de manera más coherente que el objeto de la prueba será todo aquello sobre lo que pueda recaer la prueba, en si todo lo susceptible de probarse.

3.4.2. Finalidad de la prueba.

La finalidad de la prueba es hacer que el juzgador mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad de los hechos, con las pruebas aportadas por las partes, en si a través de la aplicación del método deductivo, es decir, se aplicará la norma al caso concreto, para que así el juez tenga la oportunidad de resolver el conflicto jurídico, apoyado en las pruebas que aportaron tanto el actor como el demandado, atendiendo a lo que ambas partes tratan con la congruencia entre la idea que ellos tiene de una cosa y la cosa misma, elementos de los que se allegará el juzgador para resolver la controversia conforme a derecho.

En efecto, la finalidad de la prueba es tratar de convencer al juez de la verdad de cada parte ya sea actor o demandado, pero siempre y cuando lo haga con las pruebas establecidas en la ley, ya que, si estas resultan ser ajenas a la litis o no se encuentran ofrecidas conforme a derecho o resulten ser contrarias a la moral y a las buenas costumbres, les serán desechadas por el juzgador.

²⁸ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho mexicano del trabajo. Op. cit. p. 11.

3.4.3. La carga de la prueba.

Como anteriormente hemos hablado de la carga de la prueba, cabe señalar que existen dos teorías al respecto, la teoría de las ideas tradicionalistas y la de las ideas modernas.

La teoría de las ideas tradicionalistas, es aquella que establece que la carga de la prueba recae en el actor y el reo debe probar sus excepciones, siguiendo los principios romanistas, de que la necesidad de probar recae siempre en el actor, que quien plantea una excepción, debe probar el hecho que opone y cabe señalar que esta teoría tradicionalista dice que la carga corresponde al actor, respecto de las acciones que ejercita, y tiene por fundamento lógico el principio de que el que afirma debe probar, es decir debe demostrar la verdad de los hechos de su demanda, al igual que el reo debe probar sus excepciones, es decir, de los hechos que de los cuales se desprenden sus defensas y excepciones, otro principio tradicional es que el que afirma un hecho negativo nada tiene que probar, este principio se fundó en las dos máximas del derecho romano, de que la prueba incumbe a quien afirma no a quien niega, ninguna es la prueba del que niega, en otras palabras el que niega el hecho está obligado presentar prueba.

En la Edad Media, en la época inquisitorial estos principios tradicionales se aplicaron en la clandestinidad, no en el debate público ni sobre principios de igualdad, sino en la penumbra, en la obscuridad y en el secreto, en donde el poderoso aplastaba al débil, y que por su carácter perdieron un tanto su prestigio.

Afortunadamente dichos principios fueron desplazados gracias a las Revolución francesa, cuyos principios eran las ideas de libertad, igualdad y fraternidad, por lo que juristas de aquellos tiempos criticaron severamente el procedimiento medieval para la aplicación de la ley, y aportaron elementos para el cambio que se dio a mediados del siglo XIX en el que se modificaron las normas tradicionales del procedimiento de pruebas y a dar tendencias al nuevo derecho probatorio.

Lo que se hacía era el que negara la demanda en términos absolutos, nada podía probar, pero si al negar la demanda, dicha negativa implicaba una afirmación respecto de un hecho concreto, no general, entonces el demandado si debía probar.

Cabe destacar que los principios del derecho procesal contemporáneo en materia de prueba, caen en el sentido de que debe probar quien esté en aptitud de hacerlo, independientemente de lo que se afirme o niegue y ello por que la prueba, ya no es carga unilateral con un sentido tradicional, sino que es una obligación y un derecho de las partes y además un deber de orden público.

Para la distribución de la carga de la prueba debe atenderse no tanto a la situación de los contendientes, sino a la finalidad del proceso, ya que quien ofrezca mejores pruebas, obtendrá una sentencia favorable.

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

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

Finalmente, podemos vislumbrar que la carga de la prueba en nuestra época, corresponde a la parte patronal, si tomamos en consideración

que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en sus catorce fracciones, establece la obligatoriedad de la parte patronal de acreditar las condiciones generales de trabajo, así como las obligaciones que tiene estos para con sus trabajadores y en caso de despido injustificadamente corresponde a estos acreditar lo contrario, razonamientos que nos llevan a pensar y a suponer que la ley laboral es casi cien por ciento protectora de los derechos de los trabajadores y quizás para algunos parezca injusta, en virtud de que recae la carga de la prueba en la parte patronal.

Es necesario señalar que en la práctica laboral cuando el trabajador demanda vía laboral de su patrón el cumplimiento de sus obligaciones para con él, lo efectúa a través de la junta de conciliación y arbitraje y es donde surge el proceso laboral, para que éste por conducto del personal adecuado ponga en funcionamiento a éstos y proceda a notificar y emplazar a la demandada quién deberá comparecer a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, haciéndosele de su conocimiento los apercibimientos decretados en caso de no comparecer a la audiencia antes citada, en la que deberá dar contestación a la demanda oponiendo sus defensas y excepciones que estime pertinentes, en este caso puede suceder que niegue la relación laboral en su totalidad, si es así, entonces al que corresponderá acreditar el vínculo laboral será al trabajador, ejemplo típico en el claramente se puede advertir que la carga de la prueba ya corresponde al trabajador y no a la patronal, pero si esta no niega la relación laboral pero niega la acción y el derecho de la parte actora de las prestaciones que reclama, entonces éste tendrá que acreditar las defensas y excepciones que haya opuesto, finalmente en base a estos ejemplos se aprecia el juego que se da al invertir la carga de la prueba, aunque en el artículo 784 de la ley laboral se encuentre inserta la carga de la prueba para la patronal.

3.5. Medios de prueba.

Por medios de prueba, podemos entender que son todos aquellos elementos de los que se allega el juzgador para mejor proveer y así poder dictar resolución que pondrá fin al juicio, pero previamente las partes en controversia aportarán las pruebas que estimen pertinentes, para poder acreditar tanto sus acciones o defensas y excepciones según sea el caso, siempre y cuando tales probanzas se encuentren establecidas en la ley laboral, y que de resultar lo contrario, las mismas le serán desechadas en la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

La doctrina procesal ha realizado clasificaciones de los medios de prueba, como las pruebas directas e indirectas, distinción que se establece por el efecto ofrecido por la prueba.

Se ha dicho que la prueba es directa e inmediata cuando existe identidad o unificación entre el hecho probado con la percepción del juzgador y el hecho objeto de la prueba, por lo que el órgano jurisdiccional llega así al conocimiento del hecho de probar de manera directa e inmediata, mediante la percepción del mismo y que el objeto de la prueba directa son únicamente los hechos actuales o presentes.

Si atendemos a las palabras que profiere Marco Antonio Díaz de León en relación a las pruebas indirectas, podremos entender que es "cuando los medios adquiridos por el juez pueden inferir solamente convicción acerca de otros hechos, distintos y después por ilación, lleguen en un segundo tiempo a formarse un convencimiento acerca de los hechos controvertidos".²⁹

También Miguel Bermúdez manifiesta "que quien contrata o adquiere determinada situación jurídica, debe de estar seguro de que los medios de prueba que se adopten para perfeccionar el contrato o para indicar su estado o situación jurídica, le basten para garantizar su derecho en el caso de que sea controvertido jurídicamente. Y la seguridad solo puede tenerla sabiendo que los medios de prueba son los medios establecidos por la ley y no los que en un momento dado pueda crear el juez o aducir la parte contraria a su arbitrio".³⁰

Los medios o instrumentos por los cuales el juez obtiene los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad constituye otro de los aspectos o facetas de la prueba, cabe hacer notar que existen interrogantes al respecto, de que si el juez se encuentra en aptitud de elegir cualquier instrumento probatorio, aun cuando no se encuentre establecido en la ley, o si por el contrario se encuentra limitado a admitir los establecidos en la ley son algunos de los cuestionamientos que se hicieron algunos procesalistas al respecto.

²⁹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. T. I. Op. cit. p. 792.

³⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. p. 20.

Existen dos sistemas que se relacionan con los medios de prueba, uno de ellos es el que se pronuncia por enumerar los medios probatorios y el otro que se identifica como el sistema ejemplificativo y que deja abiertas las puertas para que el juez pueda suplir alguna deficiencia con cualquier instrumento probatorio aun cuando no se encuentre enumerado.

Desde el punto de vista teórico y práctico nos encontramos en contraposición con el segundo sistema probatorio, parece ser preferible el sistema en donde el juez sea el que designe los medios probatorios, pero desgraciadamente si se tomara en cuenta dicho sistema el mismo sería desquiciable, ya que el más poderoso pagaría al juzgador para que le admitiera las pruebas que a su criterio considera necesarias, y a las de la contraria le serían desechadas, por lo que podemos decir que afortunadamente se encuentran establecidos los medios de prueba en la ley laboral, y que si no fuera así ocasionarían un conflicto social entre la clase obrera y la patronal.

En el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo fija que son admisibles todos los medios de prueba, que no sean contrarios a la moral y al derecho, y mas adelante contempla que son admisibles las siguientes, la prueba confesional, la prueba documental, ya sea pública o privada, aunque cabe señalar que la ley en el citado artículo no lo dice así, pero en artículos posteriores detalla cuales son los documentos públicos y cuales los privados, además son admisibles la prueba testimonial, la pericial, la inspección, la presunción, que puede ser de dos formas, la presuncional legal y la presuncional humana, la instrumental pública de actuaciones, que consiste en todo lo actuado en el juicio laboral, y las fotografías, además cabe destacar que dicho precepto deja una llave abierta, tanto a la ciencia, como a la tecnología, ya que indica que aquellos medios producto de la ciencia, que obviamente traen aparejada la tecnología, por lo que a decir verdad la ley laboral, en este sentido no restringe los medios probatorios, solo se concreta a establecer que, mientras no sean contrarios a la moral y al derecho serán admisibles.

3.5.1. La prueba confesional.

Efectivamente, el hablar de la prueba confesional, resulta interesante, debido al gran uso que se hace de la misma en todo proceso, cabe destacar que en la práctica laboral dicha prueba es ofrecida en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cuando se trata de acreditar algún hecho, y que si analizamos en forma muy subjetiva el significado de la misma, podremos deducir que confesar, es declarar sobre algún hecho que consta, y que podría beneficiar a la parte que la ofrece, o que perjudique a la contraparte,

ahora bien, si pensamos que la confesión se hace a persona física como confidencia la misma no tendría trascendencia jurídica alguna, y si por el contrario, ésta se desahogara ante un autoridad ya sea laboral, penal, civil, sólo por citar como ejemplos algunas materias, entonces sí produciría consecuencias jurídicas, y que en determinado caso podría traer aparejada alguna sanción en caso de haberse declarado con falsedad.

Cabe señalar que la prueba confesional fue considerada por la doctrina tradicional como una de las probanzas más importantes, al grado de llamarla la reina de las pruebas, efectivamente así se le consideró, pero ahora en nuestros tiempos adoleció de algunos vicios a lo que nos atreveríamos a decir que esta ya no es considerada cien por ciento verdadera.

Es conveniente citar al jurista José Chiovenda que da su punto de vista en relación a la confesión. Esta "es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorable a este".³¹

Armando Porras y López externa su pensar al respecto de la prueba confesional de la que señala se encuentra integrada por tres elementos; el primero de ellos es cuando se establece que los hechos propios perjudiquen a los intereses del que confiesa, a lo que cabe señalar, que la confesión es un acto personalísimo y obviamente el que confiesa es responsable de sus actos; la segunda característica es que la declaración del confesante beneficie a la contraria, a lo que es necesario destacar que desde el punto de vista de la ley positiva, es una prueba contraria, también es lógico que el reconocimiento de la responsabilidad beneficie a la oferente y perjudique al absolvente de las posiciones, y finalmente la tercera característica, la que establece que es indispensable que la confesión se efectúe dentro del proceso, ya que de lo contrario no produciría efecto legal alguno.

Consideramos, al igual que Armando Porras López y Musius Scaevola que para que "la confesión judicial afectase algún valor práctico, se necesitaría una nobleza absoluta de ambas partes, pero como cuando existe esta nobleza no se suele llegar al pleito, y cuando se llega es común el empleo de toda clase de habilidades y engaños, sin otro límite que el señalado por necesidad de velar pudorosamente las desnudeces, resulta, de hecho, que la confesión judicial, o es una habilidosa trampa para incautos, o es una sencilla

³¹ CHIOVENDA, José. Principios de derecho procesal civil. T. II. Instituto Reus. España. p. 1.

puerilidad de inocentes; algo en ambos casos, que quita fuerza demostrativa a las declaraciones presentadas, y que relega en los debates judiciales a una escasa práctica en el empleo de este medio de prueba".³²

En efecto, de la definición que dan Scaevola Musius y Porras y López, al respecto de la confesión judicial, lamentablemente tienen razón ya que en la práctica laboral, quien ofrece la prueba confesional y quien absuelve las posiciones, ocasiona que este responda a lo que quiso el confesante en el pliego de posiciones, debido a que en ocasiones presentan un sin número de preguntas, que llegan a confundir al absolvente, cosa que realiza algún abogado habilidoso, aparte de abusar de la ignorancia y el cansancio que le propino al absolvente, y si consideramos que en ocasiones esta es una trampa.

Hugo Valverde dice que "para que la confesión pueda ser un medio práctico de prueba, se requiere una nobleza, una gran dosis de buena fe y un espíritu de rectitud en quien hace la declaración, pues de otro modo, sería inútil o de escasa utilidad".³³

Consideramos necesario darle crédito a tan hermosas palabras al respecto, pero que sin lugar a dudas y en nuestra época casi nadie actúa de buena fe, y mucho menos con rectitud, lo único que les interesa es procurar su propio beneficio por lo que tal pensamiento, es solo una hermosa utopía.

En el Diccionario de Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares dice que, "la confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudiquen".³⁴

Cabe precisar que también existe la confesión ficta, aunque algunos autores no la ven como tal, toda vez que no la consideran un reconocimiento tácito.

³² PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho mexicano del trabajo. Op. cit. p. 271.

³³ *Ibidem*. p. 272.

³⁴ PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. T. "G". tercera edición. Porrúa. México. 1970. p. 1090.

La confesión ficta viene siendo, una sanción impuesta al rebelde que no se presente al tribunal, es decir, al absolvente que no comparezca el día y hora señalado para el desahogo de dicha probanza, previamente a esto, la autoridad al momento de admitir dicha probanza apercibirá al absolvente de la misma, de que en caso de no comparecer se le harán efectivos los apercibimientos que le haya impuesto la autoridad laboral, es por eso que se dice que se tendrá por fictamente confeso de todas las articulaciones que se le hayan formulado.

Es necesario señalar que la confesión ficta, admite prueba en contrario (*iuris tantum*), ya que en el sentido procesal, la confesión ficta es una verdadera presunción.

Al hablar de la confesión ficta, el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo establece que "la junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen".

En la ley federal del trabajo en el artículo 786 se encuentra regulada la prueba confesional, por lo que consideramos necesario e indispensable transcribirla, "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concorra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo".

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

En el desahogo de la citada prueba se observarán las siguientes normas, las posiciones se podrán formular en forma oral o por escrito que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia, ya que como es bien sabido, uno de los principios de nuestro derecho procesal del trabajo es la oralidad, por lo que el artículo 790 de la ley laboral, otorga la facultad a las partes para hacerlo en la forma que consideren mas pertinente, también cabe

señalar que las posiciones se formularán libremente, pero siempre y cuando estas se refieran a los hechos controvertidos, ya que de resultar insidiosas es decir que a través de su formulación se pretenda conducir a una respuesta negativa o por resultar inútiles, podrán ser desechadas por la autoridad laboral, en el momento de la audiencia señalada para tal efecto, previamente su calificación de legales o ilegales por la junta, y en caso de que la autoridad laboral las deseché tendrá que fundar su resolución y manifestar por que la desecho.

El absolvente bajo protesta de decir verdad responderá por si mismo, de palabra y sin la presencia de asesor, ni de persona alguna que le pueda asesorar en ese instante; las posiciones que se hayan calificado de legales, así como también se encuentra prohibido que se utilice borrador o documento alguno del que se pueda auxiliar para tal efecto, por que si así fuese, entonces con tal actitud, no se tendría por veraz la confesional del actor.

En la fecha señalada por la junta responsable, para el desahogo de la confesional, puede suceder que la parte que haya ofrecido dicha prueba, podrá formular las posiciones que considere al respecto, ya sea en forma oral o por escrito, debido a que la ley laboral así lo contempla, y establece que en caso de que las mismas se formulen por escrito éstas se ordenaran agregar a los autos y deberán ser firmadas por el articulante.

El absolvente de la misma deberá contestar ya sea en forma afirmativa o negándolas, pudiendo agregar las aclaraciones que considere pertinentes o las que le pida la junta, a lo que dichas respuestas deberán ser asentadas en el acta respectiva, puede suceder que el absolvente se niegue a contestar las mismas o las responda con evasivas, a lo cual la junta lo percibirá de que en caso de que continúe así, se le tendrá por confeso.

La audiencia confesional, se podrá desahogar mediante exhorto, si el absolvente tiene su residencia fuera del lugar, de donde se encuentra la junta que exhortante; el exhorto deberá ser enviado a la entidad respectiva, sellado y cerrado junto con las posiciones que le haya formulado el articulante, el cual se ordena guardar en secreto en la junta, hasta el día de su desahogo en los términos señalados por la autoridad que solicitó el exhorto.

Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formula el articulante.

Puede suceder que se haya solicitado el desahogo de la confesional a cargo de determinada persona y puede ser que aquella, actualmente ya no labore para la empresa, entonces el oferente de la misma se encuentra obligado a proporcionar el domicilio de éste, pero puede suceder que el trabajador lo desconoce entonces la junta requerirá a la patronal de que le proporcione el domicilio de tal persona, pero si aquella persona fue notificada y no comparece el día y hora fijado por la autoridad laboral, entonces ésta ordenará se le mande presentar a través de la policía.

El artículo 794 de la ley en cita, indica que se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

3.5.2. La prueba documental.

Para abordar lo relativo a la prueba documental, previamente debemos citar de donde deriva su significado, sus elementos, su clasificación, su importancia y su regulación dentro de la ley laboral, elementos que consideramos necesarios e importantes para el cotidiano empleo de los mismos, en la práctica laboral.

La terminología jurídica ha designado dentro de la doctrina del derecho civil a esta prueba como prueba instrumental, iniciándose así nuestra desavenencia con la denominación en el proceso civil, por que el término instrucción viene del latín *instruere* que significa instruir, de donde se deduce que los autores que usan esta expresión procede del tradicionalismo jurídico y conservan la terminología usada por la ley de partida del antiguo derecho español, lo que nos hace pensar que el vocablo queda corto y resulta mas justo y apropiado el actual término de documento que es *documentum*.

El término documental se deriva de *documentum* y esté, a su vez del verbo *docere*, que significa enseñar, esto es, medio de enseñanza.

Para Armando Porras López existen dos conceptos fundamentales respecto a lo que se debe entender por documentos, un concepto amplio o genérico y otro reducido y específico, y señala que en sentido amplio debemos entender al documental como todo fenómeno o cualquier cosa que nos enseña una verdad, lo cual consideramos es un sentido

tan amplio que podría abarcar todas las pruebas, y el otro sentido lo podemos entender como el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento idóneo que crea modifica, o extingue una relación jurídica.

Eduardo Pallares ofrece una clara distinción del documento, el contenido y el continente, lo cual lo explica de la siguiente forma dice que el acto de declaración es cosa diversa de la declaración misma, la declaración es un acto, mientras que el documento es una cosa. La declaración es el contenido, el documento es el continente, el documento puede ser verdadero, la declaración falsa y viceversa, el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace la declaración, como suele suceder en las escrituras públicas.

La división mas importante de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos, para decir si son públicos o privados.

Ahora bien, los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos con tal carácter

Los documentos privados son aquellos en los cuales se hacen constar las condiciones que establecieron o fijaron entre sí los particulares y a lo que estrictamente se obligaron.

Debemos saber que los documentos auténticos, son considerados por algunos procesalistas como Carlos Lesiona y Mattiolo, como documentos públicos y viceversa, para otros procesalistas, lo anterior no es cierto, ya que acorde al significado de la dicción, auténtico se deriva de *authenticus*, g. *authenticos*, a, de *authentem*, c, de autos, mismos y *eis*, *entos*, del verbo *eimi*, enviar, el que envía por si mismo, lo que esta revestido de plena autoridad, que merece plena fe.

En el sentido etimológico, las palabra auténtico, significa, autos, mismo, o uno mismo, y eis, entos del verbo eimi, enviar, el que envía por si mismo, por lo que podemos concluir al igual que Armando Porras, que los documentos privados, también pueden ser considerados como auténticos, independientemente de que lo haya elaborado un particular o un funcionario público.

Se dice que los documentos deben reunir ciertos requisitos, como la suscripción de los mismos por persona alguna, ya que si no cuenta con la suscripción, entonces el mismo no tiene valor probatorio, además de que dicho documento debe contener la fecha de suscripción, otro elemento esencial de los documentos, es su formalidad ya sea establecida en la ley positiva o por los usos y costumbres; consideramos importante señalar que también existen los documentos solemnes que cuando las formalidades de los documentos son de esencia en el mismo documento para su validez, es entonces cuando hablamos de los documentos solemnes.

La importancia que reviste la prueba documental en nuestro derecho procesal del trabajo es sumamente importante, debido a que en los conflictos obrero patronales resultan ser parte indispensable, por que las partes con tales documentales logran acreditar tantos sus pretensiones o acciones o en su caso las defensas y excepciones que hacen valer las partes en la controversia.

El artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo establece que son documentos públicos aquellos cuya formulación será encomendada por la ley a un funcionario público, investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

El Artículo 796 de la ley en cita, dice que son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

La ley laboral, establece que los documentos privados presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

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

Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo. Cuando un documento que provenga de un tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, debiendo atender a lo dispuesto en el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Se reputa autor de un documento privado el que lo suscribe, se entiende por suscripción

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos, si se trata de informes o copias, que debe expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlo directamente.

El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos, como contratos individuales de trabajo, colectivos de trabajo, y el contrato ley, aplicables, listas de raya, nómina personal, recibos de pago de salarios si es que se llevan en el centro de trabajo, comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, aguinaldos, y de primas, ya sea vacacional o dominical y los demás que señalen las leyes, ya que en caso de incumplimiento por parte del patrón se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En el caso de alguna de las partes solicite copia o testimonio de algún documento que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho a que también se le otorgue a su costa.

En caso de que los documentos existentes en donde se promueve el juicio, y que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de compulsas o cotejo a solicitud de la oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad correspondiente para que este quede perfeccionado.

En el caso de la documentación que provenga del extranjero deberá presentarse debidamente legalizado por las autoridades diplomáticas o consulares, y en el caso de que los presenten en idioma extranjero, éstos deberán acompañarse de la traducción en español, la junta de oficio, nombrara perito, respectivo para que en el término de 5 días efectúe la traducción, previa su presentación, ratificación y protesta.

Las copias hacen presumir la existencia de las originales, conforme a las reglas procedentes, pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales que se tomaron, siempre y cuando así se hayan ofrecido.

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido y firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la ley laboral.

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueba que las mismas fueron hechas ante autoridad que expidió el documento.

3.5.3. La prueba testimonial.

La parte que ofrezca prueba testimonial solo podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, se indicaran los nombres y domicilios de los mismos, y en caso de existir impedimento para presentarlos se señalara la causa o motivo justificado por la cual se les impida asistir y en este supuesto, se le apercibirá al testigo para que concurra el día y la hora señalado para tal efecto, de que en caso de no asistir podrá ser presentado por conducto de policía para que comparezca al desahogo de la misma.

En el caso de que algún testigo que radicara fuera del lugar del juicio, se acompañará un pliego de posiciones en sobre cerrado, dirigido a la autoridad para tal efecto, y que deberá contestar el testigo, y tendrá un término de 3 días el oferente de la probanza para presentar su pliego de posiciones, para que lo conteste el absolvente.

En el caso de los altos funcionarios, si es testigo, entonces a juicio de la junta podrá rendir su declaración por medio de oficio.

En el desahogo de la prueba testimonial, el oferente de la prueba presentara directamente a sus testigos, el testigo deberá identificarse ante la junta, si así lo piden las partes, puede darse el caso que no lo pueda hacer en ese momento por no portar identificación alguna que lo acredite como la persona citada por la autoridad laboral, requisito que no le afectará por el momento, debido a que la junta le concederá un término de tres días para que lo haga, cabe señalar que los testigos serán examinados en forma individual y en el orden en que fueron ofrecidos, por lo que responderán a los interrogatorios que se les formularán oralmente y a las repreguntas que les efectúe la parte contraria.

La autoridad laboral se encuentra obligada a protestar a los absolventes para que se conduzcan con verdad al declarar y a los mismos se les deberá advertir de las penas en que incurren los falsos declarantes, esto antes de interrogar a los testigos, previamente se les tomarán sus generales y en la acta de la audiencia se deberá hacer constar en el acta tanto su edad, nombre, estado civil, ocupación, domicilio, y el lugar en donde trabaja, y una vez tomados tales datos la junta de conciliación y arbitraje procederá a desahogar dicha probanza con los testigos que se encuentren a los cuales se les interrogara ya sea por su oferente atendiendo a los hechos que les conste, y que se encuentren aducidos en el escrito inicial de demanda, la parte contraria podrá repreguntar a éstos, si lo considera oportuno.

Las partes podrán formular las preguntas en forma verbal y directamente en la audiencia de referencia, y la junta las calificará admitiendo aquellas que guarden relación directa con la litis, y que no tengan implícita la contestación, ya que de lo contrario serán desechadas por el órgano laboral, debiendo llevar el siguiente orden, la parte que ofreció a su testigo, primero le preguntara y posteriormente la contraparte si así lo estima pertinente también podrá repreguntar al testigo.

Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho y la junta deberá solicitarla respecto de las respuestas que no la lleven ya en si.

Una vez que el testigo declaró, se le leerán sus respuestas y si se encuentra de acuerdo con las mismas, firmará el acta de la audiencia, y en caso contrario se hará las correcciones necesarias y la firmará, si el testigo no

sabe leer, ni escribir, el secretario de acuerdos le leerá su declaración, y la firmará o estampará su huella digital si se encuentra de acuerdo con lo declarado ya que después de que se le leyó y la firmó o estampó su huella el acta de la audiencia no se podrá sustanciar ni variar en su contenido en lo más mínimo.

Si es el caso, de que algún testigo no hable español rendirá su declaración mediante intérprete que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño, cuando el testigo así lo pidiere, se asentará su declaración en español, y en su propio idioma por el o por él intérprete.

En el caso de que hubieren testigos que se encuentren fuera del lugar de residencia de la junta, esta girará un exhorto a la autoridad laboral que se encuentre en el lugar señalado por el oferente de la misma para que se desahogue la misma previo interrogatorio que enviara el tribunal solicitante, atendiendo principalmente a que debe calificar de legales o ilegales las posiciones formuladas por la oferente de la prueba debiendo previamente indicar a la autoridad exhortada el nombre y domicilio de los testigos para que ésta se sirva notificarlos para que concurran al local de la junta que los requirió de la entidad federativa para que efectúe el procedimiento antes detallado y una vez cumplidos los requisitos antes citados procederá a interrogarlos

Las tachas u objeciones que se hagan a los testigos, se formularan al término de la diligencia para la apreciación de la misma por la junta.

En caso de que algún testigo dejara de asistir al desahogo de la misma se le harán, efectivos los apercibimientos decretados por la junta y en su caso, se dictaran las medidas necesarias para que comparezca ante la junta el día y hora señalado para tal efecto.

Cabe señalar que un solo testigo puede formar convicción, siempre y cuando en el mismo concurran las circunstancias de tiempo, modo y lugar, que logren la veracidad de la misma declaración.

En la práctica cotidiana es muy común ver y saber que para que se lleve a cabo el desahogo de la prueba testimonial es muy común que la misma se encuentre dotada de vicios por que comúnmente éstos suelen ser personas preparadas y raramente participan en el desahogo aquellas personas

que verdaderamente se percataron de los hechos, ya que si así fuese, entonces estaríamos en presencia de un testigo veraz, pero como reiteramos desafortunadamente en la práctica laboral éstas personas no comparecen al desahogo de la misma lo que ocasiona que ésta carezca de algún valor probatorio y credibilidad suficiente para el juzgador, cabe destacar que la misma es bastante parecida a la prueba confesional, prueba que también suele ser preparada y en la mayoría de los casos negativa y perjudicial para el oferente si es que el absolvente niega las posiciones que se le formularon y las que previamente se calificaron de legales.

3.5.4. La prueba pericial.

La prueba pericial aparece regulada en nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 821 a 826, preceptos que consideramos muy escuetos.

La ley laboral dice que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, y que para tal efecto los peritos deben tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte, sobre el cual versará su dictamen, además es necesario que los peritos acrediten estar autorizados conforme a la ley.

Dice que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual versará, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Se sabe que la junta, nombrará peritos a la parte trabajadora siempre y cuando no se hiciera el nombramiento del perito, si designándolo no compareciera a la audiencia a rendir su dictamen, y cuando éste lo solicite por no contar con los medios económicos para tal prueba.

En el desahogo de la prueba pericial, se observará que cada parte deberá presentar personalmente a su perito el día de la audiencia, el perito protestará el cargo conferido e inmediatamente rendirá su dictamen, la prueba se desahogará con el perito que concurra a la audiencia, salvo que éste manifieste a la junta la causa por la cual no pudo rendir el respectivo dictamen, a lo que la junta podrá señalar nuevo día y hora para que lo rinda tomando las medidas necesarias para que comparezca el perito, las partes podrán hacer las

preguntas necesarias a los peritos, así como el órgano jurisdiccional también lo podrá efectuar a través del secretario de acuerdos que conozca del asunto, una vez repreguntados los peritos y si existe contradicción en los mismos la junta designará un perito tercero el cual protestará el cargo conferido y solicitará día y hora para rendir su dictamen y a través del mismo, lo que se pretende con los mismos es ilustrar al juzgador sobre alguna ciencia, arte u oficio que éste desconozca, y una vez que se allegó de los dictámenes que rindieron las partes así como el perito tercero los podrá poner en consideración para emitir su fallo, pero es necesario exaltar que el juzgador no esta obligado a otorgar valor probatorio a este tipo de pruebas debido a que la Ley Federal del Trabajo establece que en su artículo 840 que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

El perito tercero en discordia que designe la junta deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes en que se le notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el capítulo cuarto de este ordenamiento laboral.

La junta calificará de plano la excusa y si la declara procedente nombrará un nuevo perito.

3.5.5. La prueba de inspección.

La prueba de inspección se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 827, 828 y 829, preceptos que a nuestra consideración resultan ser deficientes, tanto en su redacción como en su alcance jurídico, los cuales han ocasionado se cometan violaciones procesales en perjuicio de las partes, por lo tanto en los siguientes párrafos trataremos de precisarlos.

Ahora bien si atendemos a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo esta claramente establece en su artículo 827 que la parte que ofrezca la prueba de inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará, los objetos y documentos que deban ser examinados, dicha prueba al ofrecerse deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos y cuestiones que se pretendan acreditar con tal probanza.

Ahora bien, si la junta admitió la prueba de inspección, deberá señalar en el acuerdo el día y la hora para el desahogo de la misma, y si los documentos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá que en caso de no exhibirlo, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se pretendan acreditar.

En el caso de que los documentos materia de la inspección se encuentren en poder de persona ajena a la controversia la junta dictará las medidas de apremio que procedan.

En el desahogo de la inspección se observará que el actuario se ciña estrictamente a lo ordenado por la junta, además de que el actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos a inspeccionar.

Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formularan las objeciones u observaciones que estimen pertinentes y finalmente se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan la cual se agregara al expediente previa razón en autos.

3.5.6. La Instrumental.

La instrumental ofrecida como prueba es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio, la junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Cabe señalar que la prueba instrumental aparece regulada en los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

"Artículo 835. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren el expediente, formado con motivo del juicio".

"Artículo 836. La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

En efecto la prueba instrumental es ofrecida como tal en todo tipo de juicios, ya que ésta se ofrece como medio probatorio para que a través de

las constancias que obran en autos los dictaminadores de la junta de conciliación y arbitraje en su momento analizarán el mismo y en base al mismo podrán formarse un criterio que les ayudará a emitir una resolución lo más apegada a la legislación laboral sin olvidar que para todo ello es necesario que atienda al desarrollo del procedimiento laboral ya que de estos depende de la forma en que se hallan objetado, ofrecido las pruebas o bien sea establecer la forma en que se fijó la litis, y que a mayor abundamiento dará una visión mas apropiada al dictaminador para emitir un laudo a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia.

Por lo que podemos concluir diciendo que es una prueba dotada de gran importancia ya que en base a estas constancias procesales el dictaminador tendrá a la vista el mismo y así lo podrá manejar a su criterio, sin la intervención de las partes que puedan ocasionar que este se incline por alguna de las partes, ya que si bien es cierto los tribunales deben ser imparciales, por que están encargados de administrar justicia a los que lo requieren, sin atender criterios subjetivos, sino a lo que se encuentra acreditado fehacientemente en el expediente laboral.

3.5.7. Fotografías y en General.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 776 fracción VIII, establece que son medios de prueba a las fotografías y en general, en efecto así se encuentran contempladas este tipo de pruebas

Consideramos necesario efectuar un razonamiento al respecto, toda vez que las mismas se encuentran contempladas como medios de pruebas de los que se pueden allegar las partes para acreditar sus extremos, pero si bien es cierto el ordenamiento legal en cita, únicamente los contempla, como medios probatorios, pero no señala en qué forma se pueden ofrecer, qué requisitos deben reunir, por lo que consideramos las mismas las podemos ofrecer como anexos ya sea de alguna prueba pericial o documental.

Ahora bien, las fotografías como lo señala la ley laboral son admisibles como medios probatorios, lo que consideramos una buena aportación del legislador, ya que demuestra que se pensaba en los avances tanto tecnológicos como científicos que se pudieran presentar en la sociedad y que serían utilizados por las partes integrantes de la controversia, y que a nuestro criterio consideramos fue una buena aportación a la legislación laboral.

Si bien es cierto en el proceso laboral existen ocasiones en que las fotografías sirven para acreditar las acciones del promovente, para que con las mismas, se logre ilustrar al juzgador de lo que en verdad aconteció, ya sea en un lugar o en determinados objetos, o documentos, y tratar de normar un poco el criterio del mismo, lo cual sería muy subjetivo para cada parte, ya que a cada quien le interesa acreditar tanto sus acciones, como excepciones, según sea el caso.

3.6. La inspección.

Hablar de la inspección parece un tema verdaderamente interesante, ya que si bien es cierto, en la Ley Federal del Trabajo aparece regulada tan solo en tres pequeños artículos que van desde el 827 al 829, y que si efectuamos un estudio de los mismos podremos percatar que dicha prueba contiene varias deficiencias tanto en su contenido, como carente de algunos elementos, que consideramos trascienden al fondo del negocio jurídico laboral, y que en párrafos posteriores analizaremos.

Evidentemente una de las funciones jurisdiccionales de los jueces o de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es llegar ciertamente a conocer los hechos materia de la controversia jurídica, obviamente a través de las pruebas que les aporten las partes integrantes de la controversia, pero no hay que olvidar que para que intervenga el órgano jurisdiccional, debe existir previamente la comparecencia de la parte trabajadora a dicho tribunal laboral para solicitar su intervención, y cuya finalidad es la administración de justicia.

Desde luego, el juzgador para poder analizar las pruebas, previamente debe apoyarse en un ordenamiento jurídico que le establezca las reglas bajo las cuales tendrá que regirse, para así poder llegar al conocimiento fáctico, mediante la percepción, y con sus propios sentidos, de las cuestiones materiales que se deben probar.

El procesalista Marco Antonio Díaz de León señala que "los códigos procesales normalmente tiene autorizados diversos medios probatorios de los cuales pueden valerse los jueces para investigar o constatar los sucesos debatidos, sometidos a su decisión, y que bajo ciertas reglas permite al

juzgador arribar al conocimiento fáctico mediante la percepción, con sus propios sentidos, de las cuestiones materiales que se deban probar".³⁵

Continuando con Marco Antonio Díaz de León éste refiere que el reconocimiento judicial es una de las formas de examinación directa y una de las más seguras en el logro de conocimientos ciertos, y ve al reconocimiento como el acto probatorio realizado por el magistrado, de acuerdo a las formas establecidas en la ley, mediante el cual se somete a su personal observación determinadas situaciones requirientes de demostración en el proceso.

Finalmente, podemos decir que la prueba de inspección ha tenido diversos acepciones y que en el mundo jurídico bien se le puede denominar inspección ocular o reconocimiento judicial, que a final de cuentas en materia laboral no interesa tanto su denominación ya que la misma es identificada de entrada, toda vez que si bien es cierto el procedimiento laboral fue uno de los más sencillo y menos rigurosos, aunque doctrinariamente la inspección ocular suele ser distinta, en virtud de que para ellos sólo se refiere a las percepciones hechas con los ojos, y para referirse a observaciones transmitidas por el oído, el olfato y el tacto.

3.6.1. Diversos conceptos de inspección

En realidad existen diversos conceptos de inspección, algunos procesalistas la denominaron inspección judicial, otros inspección ocular, otros reconocimiento judicial, pero en nuestra época se le ha denominado inspección o reconocimiento judicial.

En efecto en la práctica laboral, se le ha denominado inspección o reconocimiento judicial, ya que aunque dicha inspección se debería de realizar por el juez o en su caso por el presidente de la junta, en la práctica laboral, no se lleva a cabo de esa forma, sino que en el caso de los juzgados, el desahogo de dicha prueba corre a cargo del actuario; y en materia laboral, dicho desahogo se efectúa a través del actuario adscrito a la junta especial correspondiente, que efectuará la misma apeándose a lo ordenado por la junta, en el acuerdo correspondiente.

³⁵ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. T. II. Op. cit. p. 791.

3.6.2. La inspección en el derecho del trabajo.

Si bien es cierto, y haciendo un poco de remembranza la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contaba en su articulado con la prueba de inspección, surgiendo ésta, hasta el año de 1980, y cuya normatividad se contempla en tan solo tres preceptos que van desde el 826 al 829 de la ley de la materia, debido a su tan corta redacción y obscuridad de la que padecen tales artículos y que han dado pauta a conflictos meramente jurídicos.

3.7. La inspección judicial.

La palabra inspección proviene del latín *inspectio-tionis*, significante de acción y efecto de inspeccionar y ésta a su vez equivale a examinar, reconocer una cosa con detenimiento.

Procesalmente la inspección es un medio de prueba, real y directo, por el cual el juez observa o comprueba, personal e inmediatamente sobre la cosa, no solo su existencia o realidad sino alguna de sus características o condiciones de interés para la solución del asunto sometido a su decisión.

La doctrina procesal seguida por José Chiovenda ha establecido "que en la inspección ocular, el juez recoge las observaciones directas de sus sentidos sobre las cosas que son objeto del pleito o que tiene relación con él. Además señala que la inspección ocular se puede referir a cosas muebles e inmuebles, que esta puede desahogarse en el Tribunal o en los lugares en donde se encuentran las cosas y que el acceso judicial, no es mas que una forma de inspección ocular, en la que se pueden hacer planos, fotografías, y hasta reproducciones plásticas de los lugares modelos, y que también un documento puede ser objeto de la inspección ocular cuanto se presenta como medio de prueba y que la importancia de la inspección ocular en cada caso depende de la relación en que está con el litigio la cosa que es objeto de ella y de la influencia que tiene su estado actual en la decisión de la contienda"³⁶.

Vicenzo Manzini establece que la observación judicial inmediata es el acto procesal que cumple el magistrado, con las formas prescritas en la

³⁶ Ibidem. p. 795.

ley, a objeto de una inmediata recepción de la prueba, sometiendo a su propia y directa percepción sensorial determinadas materialidades probatorias.

El procesalista Marco Antonio Díaz de León establece que "existe una resistencia difundida al incluir la prueba directa, es decir la percepción misma del hecho a probar, dentro del concepto genérico de prueba, diversos tratadistas de entre los cuales deben excluirse los que hayan podido sufrir una influencia recíproca, concuerdan en restringir la noción de prueba a la que he llamado indirecta. Merlin define a la prueba, como consecuencia legítima que resulta de un hecho cuya certeza lleva a la conclusión de que otro hecho, cuya verdad se ignora, es o no verdadero. Bentham encuentra que el significado más amplio de la palabra prueba, es el de un hecho supuesto verdadero, que se considera en cuanto pueda servir de motivo de credibilidad de la existencia o inexistencia de otro hecho. Uno que se puede llamar hecho principal, y es aquel del cual se trata de probar que existe o no, y el otro el hecho probatorio, aquel que sirve para probar el si o el no del hecho principal. Para Von Canstein dice que no es conveniente la apreciada diferencia entre la inspección judicial y la prueba y de que, por tanto, la inspección se confunda con la prueba, siendo así que en está la verdad no se establece inmediatamente con la percepción del juez, sino mediante con los argumentos de la verdad, es decir con los testimonios de terceros, los indicios y los argumentos".³⁷

El concepto de prueba para Marco Antonio Díaz de León es visto "como el acto de suministrar los medios de prueba, y si por prueba se entiende, no la comprobación del juez, sino el acto de la parte que le suministra los medios de la búsqueda, entonces falta realmente la prueba, por que cuando el juez percibe directamente el hecho a probar, no hay mas actividad que la suya, las partes por su lado no prueban nada".³⁸

Prueba es el proceso de fijación de los hechos controvertidos por parte del juez y puesto que la percepción del hecho de probar es la forma más eficaz y sencilla de este proceso, también la prueba directa es verdadera.

³⁷ Ibidem. p. 807.

³⁸ Ibidem. p. 808.

3.7.1. Naturaleza jurídica.

Hablar de la naturaleza jurídica de la inspección judicial, ha sido objeto de diversos estudios para saber si se trata o no de un medio de prueba particular.

Cabe señalar que diversos autores le han negado el carácter autónomo de medio de prueba a la inspección judicial, ya que se basaron en el objeto de la inspección de si es realmente una inspección y para tal efecto Alcalá Zamora dice "que siendo el juez el destinatario de toda prueba, no puede considerarse medio de prueba aquel en que el propio juzgador se pone en contacto con el *factum probandum* y se convierte en *factu probans*: no hay entonces intermediario alguno entre el hecho a probar y el sujeto procesal que ha de formar su convicción sobre el mismo".³⁹

3.7.2. La importancia de la inspección judicial.

La importancia de la prueba de inspección judicial, es sin embargo un tópico bastante interesante debido a su trascendencia jurídica ya que en ocasiones su desahogo da pauta a que opere la presunción de ser ciertos los hechos probados por alguna de las partes en caso de existir apercebimientos para las partes en caso de negarse alguna de las partes o de resultar falso o inexacto el lugar señalado para el desahogo de la diligencia y como se reitera para un juicio laboral este tipo de probanza logra trascender al fondo del negocio, por lo tanto su corto y oscuro contenido a provocado que se cometan una serie de violaciones al procedimiento en virtud de que la misma carece de regulación jurídica.

3.7.3. Reglamentación de la prueba de inspección.

En efecto, la prueba de inspección se encuentra regulada en tan sólo tres artículos, que a la letra dicen:

"Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los períodos

³⁹ Ibidem. p. 816.

que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma”.

“Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo, si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan”.

“Artículo 829. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.

II. El Actuario, requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y;

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa toma de razón de autos”.

Consideramos que dichos preceptos suelen ser poco precisos en su redacción lo que trae como resultado la pérdida de derechos, por parte de la clase trabajadora que es la que a menudo, solicita se lleve a cabo una inspección en documentación que obra en poder de la patronal, por ser esta la que cuenta con los documentos de los que carece el trabajador y con los cuales este pretende acreditar sus acciones, se puede dar el caso en que la patronal pretenda acreditar sus excepciones, la que podrá argumentar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, que se encuentra imposibilitada de exhibir tal documentación, por ser objeto de diversas inspecciones por parte de otras autoridades ya sean fiscales o de otra índole, por lo que también ofrece su inspección, pero en este aspecto no estamos de acuerdo, ya que si bien es cierto la patronal tiene la obligación de exhibir en juicio los documentos que se le requieren para acreditar sus excepciones, bien podría ofrecer copias fotostáticas y solicitar su cotejo, en caso de en la etapa de ofrecimiento y

admisión de pruebas se le objetaran en cuanto a contenido y firma, entonces la Junta ordenaría se lleve a cabo el cotejo mas no el desahogo de la inspección judicial, por que muchas veces al fedatario público se le exhiben otro tipo de documentos que no fueron los que se manifestaron en tal probanza, pero como se reitera no se encuentra contemplada la obligación de las partes de acudir al desahogo de una inspección, bien pueden exhibir cualquier documento, y como el fedatario dará fe de lo que se le exhibió, y la junta como no vio el documento físicamente le dará el valor probatorio pleno, por lo que consideramos se debería conceder única y exclusivamente a la parte trabajadora el ofrecer tal prueba de inspección y no a la patronal.

3.7.4. Objeto de la inspección.

Poco es lo que se puede decir en relación con este punto de estudio, y por ello basta mencionar que el ofrecimiento de la inspección judicial como prueba en un juicio laboral debe precisar la materia sobre la que debe versar la inspección que realice el tribunal, a través del actuario, a fin de que esta prueba no se desvirtúe dirigiéndose hacia otros puntos no controvertidos y sobre los cuales no es necesario verificar la inspección, por ello consideramos que lo importante en el ofrecimiento de esta prueba es que se determine con claridad lo que será objeto de la inspección relacionarla de tal manera que el tribunal capte la relación que tiene la práctica de esta prueba con los puntos litigiosos.

El objeto de la prueba de inspección, es tratar de acreditar los extremos pretendidos por las partes, ya sea actora, la cual acreditara sus acciones con lo cual podrá lograr se le condene a la empresa demandada, y la patronal quién también tratará de acreditar sus excepciones para que se le absuelva de dichas prestaciones que le reclame la parte actora.

3.7.5. Ofrecimiento de la prueba de inspección.

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo señala que la inspección para ser ofrecida deberá precisar: el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse, los periodos que abarcará, los objetos y documentos que deben ser examinados y, que la prueba al ofrecerse deberá ser hecha en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.

La inspección deberá quedar condicionada o sometida al requisito de la oportunidad procesal, es decir el oferente deberá señalar con toda precisión y claridad el hecho o hechos que pretenda, sean constatados por la junta, los que en todo caso deberán estar relacionados con la litis planteada.

Igualmente deberá precisar el o los documentos u objetos, que han de ser examinados, el lugar donde los mismos se encuentren, es decir, el domicilio de las personas en cuyo poder están y el lapso que debe abarcar dicha inspección o visita ocular, ya que de lo contrario, si no reúne tales requisitos, la misma será desechada por la junta en el acuerdo respectivo, que fundará y motivará la autoridad laboral.

Si durante el desahogo de la prueba de inspección una de las partes objeta los documentos exhibidos y ofrece la prueba pericial para demostrar sus objeciones, es ilegal que la junta se la deseché por considerarla extemporánea o por ya no ser el momento procesal oportuno, y es necesario resaltar que tal desechamiento es ilegal, toda vez que en este supuesto fue hasta entonces cuando la parte que objetó tales documentos, tuvo conocimiento de los mismos, por lo que se debe de considerar legal la admisión de la prueba pericial e ilegal el desechamiento realizado por la junta de conciliación y arbitraje en relación con la misma.

La prueba de inspección por su naturaleza, requiere para su efectividad que el funcionario que la practique describa con precisión los documentos u objetos inspeccionados anotando todas aquellas características y circunstancias que puedan formar convicción en el juzgador.

3.7.6. Desahogo de la inspección.

Una vez que se admitió la prueba de inspección corresponde al actuario adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje llevar a cabo el desahogo de la diligencia atendiendo a las reglas estipuladas en el artículo 829 de la ley laboral y a los términos ordenados por la autoridad laboral en el acuerdo respectivo.

Una vez admitida la prueba de inspección puede suceder que la oferente manifieste que los documentos u objetos se encuentran en poder de persona ajena a la controversia, a lo que la junta de conciliación y arbitraje

deberá atender y en el acuerdo respectivo señalará aplicar alguna de las medidas de apremio que en derecho procedan.

En la práctica se delega la facultad para desahogar esta probanza en los actuarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje, artículo 828 relacionado con el 731 de la Ley Federal del Trabajo.

Si la probanza de inspección es admitida por la Junta, se debe citar a las partes para su desahogo, mediante la notificación que proceda, debido a que las partes tienen derecho a estar informadas del desarrollo o secuela procesal, teniendo además con ello la oportunidad de auxiliar y sobre todo vigilar la práctica de dicho medio de prueba. Consecuentemente, la junta señalará día y hora para la práctica, y como ya hemos dicho, se citará a las partes mediante notificación por estrados o por boletín laboral, concurren estas o no, debiendo comparecer primero en el local de la junta, de cuya comparecencia deberá levantar acta circunstanciada el actuario que al efecto se comisiona, acto seguido, en compañía de los que comparezcan, se trasladarán al lugar en donde se encuentre la materia de la inspección, de lo cual se levantará acta circunstanciada.

La junta al momento de admitir la inspección y ordenar su práctica, debe determinar con toda precisión sobre que ha de versar, y el actuario con las facultades que se le delegan, debe sujetarse a ello en la diligencia respectiva, que no es sino un acto procesal en cumplimiento estricto a lo ordenado, las partes pueden intervenir vigilando que se cumpla debidamente con lo previsto por la junta.

El artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, señala como reglas para el desahogo de la prueba de inspección las siguientes:

1. El Actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.
2. Dicho funcionario requerirá que le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.
3. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

4. De la diligencia se levantará acta circunstanciada que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa toma de razón de autos.

3.7.7. Valor probatorio de la prueba de inspección.

Sobre este punto en particular, el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Admitida la prueba de inspección por la junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.

Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán las medidas de apremio correspondientes.

Ahora bien, al respecto han surgido diversos cuestionamientos en cuanto a los apercibimientos para la práctica de una inspección, uno de ellos es que una de las partes en juicio se opone desde el momento de la audiencia respectiva sobre la admisión o en su defecto, a la práctica de inspección que ofrece su contraparte, argumentando posiblemente que el objeto materia de dicha probanza no se encuentra en su poder o negando la existencia del mismo.

Sin embargo, la autoridad laboral acepta dicha probanza y apercibe a la otra parte que en caso de no mostrar la documentación materia de la inspección se tendrán por presuntivamente ciertos los extremos que se tratan de probar, por lo que algunas personas en la mayoría de los casos suelen ser los representantes legales de las empresas consideran que tal situación es evidentemente contraria a las reglas generales del derecho, ya que la autoridad laboral, no puede prejuzgar sobre la existencia de un documento, aun más, cuando una de las partes en el juicio manifiesta que tal documento nunca existió o que no obra en su poder.

En efecto, así suele suceder en la práctica laboral, pero si nos colocamos ahora del lado del trabajador, podemos apreciar que este ofrece en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la referida inspección, precisando el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará y los documentos y objetos a examinar, ya que este obviamente se encuentra imposibilitado a exhibirlos, por lo que solicita se lleve a cabo dicha diligencia. Ahora bien, si atendemos a lo dispuesto en los artículos 24, 25, 26, 784, 803, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, resulta evidente que es obligación de la patronal exhibir en juicio y conservar todo aquello relativo a sus trabajadores, aunque el mismo manifieste bajo protesta de decir verdad que no cuenta con los mismos, por lo que consideramos una violación procesal en perjuicio del trabajador cuando la junta admite dicha probanza sin prejuzgar, siendo que claramente la Ley Federal del Trabajo en los citados artículos establece la obligatoriedad para la patronal de conservar y exhibir en juicio todo los documentos relacionados con su trabajador, y que finalmente nos da la pauta para afirmar que se deben de aplicar las medidas de apremio consignadas en la ley laboral.

Por otra parte, otro tipo de apercibimiento que con frecuencia utilizan las tribunales laborales, son los que se aplican a la parte que ofrece la inspección, que como es sabido se realiza en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, etapa en la que la junta al dictar el acuerdo en el cual admite la probanza, y apercibe a la oferente de la misma, de que en caso de resultar falso o inexacto el domicilio para la práctica de la diligencia, se le decretará la deserción de su probanza, extremo que no aparece contemplado en la sección sexta del capítulo XII, para ser precisos en su artículo 828 de la ley laboral ya que dicho precepto establece lo siguiente:

Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo, si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Para finalizar con los apercibimientos que se dan en la inspección el artículo 828 de la ley laboral, prevé que si los documentos u objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan, pero si bien es cierto la ley laboral no especifica que tipos de medios de apremio lo que se podría sobreentender como el apercibimiento en la práctica de la diligencia de inspección.

CAPÍTULO CUARTO

Aceptación de la prueba pericial derivada del desahogo de la inspección judicial.

4.1. La prueba pericial.

Ciertamente en el proceso laboral la actividad de la Junta de Conciliación y Arbitraje es la de recibir las pruebas ofrecidas por las partes, y como es bien sabido estas se deben ofrecer en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas momento procesal oportuno, una vez efectuada tal actividad, corresponde al organismo laboral dilucidar el derecho que ha de aplicar al caso concreto así como también en base a estas llegar al conocimiento de la verdad debatida a través de la comprobación de los hechos materia de la litis.

Sin embargo, suelen presentarse casos en los cuales, por la naturaleza de los hechos, la junta se ve imposibilitada para conocerlos y en tenerlos por sí mismas, requiriendo, para esto último, la participación de los terceros que se encuentren capacitados en relación a los conocimientos de tales hechos.

Cuando la apreciación de un suceso requiere de parte del observador una preparación especial, obtenida en base al estudio científico de la materia a que se refiere o, simplemente, por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión arte u oficio, surge en el proceso laboral y en cualquier otra clase de proceso la necesidad de la participación de los peritos, personas expertas en alguna ciencia, técnica o arte.

Cabe señalar que la exigencia de la peritación, está en relación con el carácter técnico de la cuestión sometida al órgano.

Como es sabido los peritos son terceras personas, diversas de las partes, las que una vez que fueron llamadas a juicio, concurren a la instancia procesal para exponer al órgano jurisdiccional no sólo su saber, sus observaciones objetivas o sus puntos de vista personales acerca de los hechos analizados, sino que también deberán emitir el dictamen respectivo, atendiendo a

los hechos que se pretenden probar y cuya finalidad va encaminada a la pericitación.

En la práctica estas personas deben dominar la ciencia, técnica o arte de la que se trate, toda vez que en ellos recaerá una gran responsabilidad, la de dar a entender de la forma más sencilla al dictaminador de la junta, si la prueba sobre la cual versará la pericial es veraz.

Si bien es cierto los peritos deben contar con los conocimientos técnicos, científicos o artísticos suficientes en su área lo que ayudará que el dictamen que rindan se encuentre lo más entendible posible para la gente que no tiene los conocimientos necesarios e indispensables en dicha área procurando que el dictaminador a través de su sentido común y con ayuda de la lógica logren entenderlo, debiendo evitar la parcialidad del perito tercero en discordia nombrado por la autoridad laboral a favor de alguna de las partes, ya que de lo contrario si el perito actúa en favor de alguna parte sin tener la razón, se estaría contraviniendo a los principios de imparcialidad con la que se deben conducir los funcionarios de tal grado.

4.1.1. Naturaleza jurídica.

Por costumbre las tareas relacionadas con el esclarecimiento de cuestiones que sobrevienen a partir de hechos controvertidos, ignorados o desconocidos, han descansado en personas que por su edad y experiencia, cualidad ésta, que se supone va de la mano de aquella, se les ha considerado elementos idóneos para realizar dicha función, así en las remotas culturas primitivas en las cuales las tribus o los clanes era el consejo tribal integrado por los miembros de más edad, quienes por el acervo de vivencias (experiencia y sabiduría), se encargaban de conocer y juzgar los asuntos inherentes a la vida de la comuna, de lo anterior es de aclarar que aunque resulta obvio, que no es la edad por si sola, la que faculta al individuo para tales menesteres, sino la acumulación de experiencias que en su conjunto van conformando un conocimiento especial, falible como todo lo que proviene del hombre, pero con elementos esenciales que le confieren mayor consistencia y solidez.

Tal conocimiento especial no tiene mejor definición en el más estricto sentido del lenguaje, que el de Pericia, palabra que proviene de *Peritia*, voz latina que significa precisamente experiencia, cualidad de saber, que se caracteriza por ser consecuencia de la práctica y de la observación.

Reconocido es pues, que el experto o perito hace su aparición en la cultura humana desde siempre, el ejemplo clásico lo representa el jefe de familia, quien después de pasar por un proceso de formación desde la niñez, las vivencias se acumulan progresivamente venciendo al cabo de los años, la simple observación de los hechos y las cosas curiosas, y desorientada al principio, empírica pudiésemos decir, para transformarse en madurez orientada, sistematizada, propia de quien aprendió a saber lo que busca.

Al transcurso del tiempo la pericia va siendo parte indispensable e inseparable para la solución de cuestiones de índole fáctica.

Así llegamos hasta las primeras manifestaciones de pericia convencional o estipulada; y que al respecto profiere José Valentín Reynoso, quién dice lo siguiente "Es necesario llegar a Numa Pompilio para tener conocimiento de mandatos, en los que ordenaba a los médicos hacer examen de mujeres embarazadas que morían".⁴⁰, lógicamente podemos pensar que tal ordenamiento implicaba en sí una pericia.

Nos atreveríamos a manifestar que el perito es un personaje presente en la historia humana desde su inicio, y aún podemos suponer, desde los inicios de la humanidad misma. Mas aún con los avances propios de la cultura, su intervención se volvió parte común, tan es así que la cualidad por la que se distinguían devino finalmente más por la costumbre que por otra causa.

El concepto jurídico doctrinal de perito es visto para algunos tratadistas como un auxiliar de la administración de justicia, para otros, la pericia es un medio de prueba verdadero y propio, en cuanto sirve para proporcionar al juez el conocimiento de un objeto de prueba de naturaleza peculiar, de manera que el perito ha de considerarse como órgano de prueba.

Juventino Montiel Sosa dice que "existen teorías que van desde aquellas que sostienen que la pericia no es un medio de prueba algunas otras doctrinas señalan que la pericia si es un medio de prueba, y aquellas otras que opinan que esta prueba es muy *sui generis*, ya que constituye un medio

⁴⁰ REYNOSO GASCÓN, José Valentín. Compilación prueba pericial. Literatura Jurídica. México. 1993. p. 57.

probatorio autónomo, con caracteres propios y diferentes a los demás medios de prueba".⁴¹

Finalmente Juventino Montiel Sosa dice que lo importante en la doctrina jurídica es que la pericia o el dictamen pericial está considerado como medio de prueba por el órgano persecutorio y jurisdiccional.

La naturaleza jurídica acorde a la doctrina procesal ha sido objeto de diversos debates, como a continuación expondremos.

Existen tres corrientes relacionadas con la pericia, la primera de ellas, reconoce la naturaleza de la misma como una prueba, la segunda corriente, le niega el carácter de prueba, y finalmente la tercera corriente que simplemente analiza su carácter técnico.

Una vez establecidas las tres corrientes de la naturaleza jurídica de la prueba pericial, Eduardo Bonnier afirma que la pericial si es un medio de prueba, y para tal efecto determina lo siguiente, "que siempre que se trata de una comprobación o apreciación que exige de conocimientos especiales, requiere el espíritu de la Ley la prueba o juicio pericial".⁴²

Quizás sea necesario precisar algunos antecedentes en relación a la pericial, ya que esta prueba data por así decirlo desde la aparición de la humanidad en la faz de la tierra.

Una vez que ha quedado establecida la naturaleza jurídica de la prueba pericial, es necesario e indispensable para entender en forma más elocuente lo que es la prueba pericial y necesariamente debemos manejar tanto los conceptos de perito, dictamen pericial para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prueba pericial.

⁴¹ MONTIEL SOSA, Juventino. Manual de Criminalística. T. III. Ciencias Técnicas. México. 1991. pp. 29 y 30.

⁴² DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. T. II. Op. cit. p. 764.

Sergio García Ramírez dice que el perito, "es quien integra el conocimiento del juzgador, cuanto se requiere la posesión y aportación de conocimientos especiales sobre una ciencia, arte o disciplina, diversos del derecho, en un caso concreto llevado a la decisión jurisdiccional".⁴³

A su vez Ugo Alsina comenta que el perito es un técnico que auxilia al juez en la constatación de los hechos y en la determinación de las causas y efectos, cuando media una imposibilidad física o se requiere de conocimientos especiales en la materia.

José Chioyenda a su vez dice que "los peritos son personas llamadas a exponer al juez, no solo sus observaciones materiales y sus impresiones personales acerca de los hechos observados, sino las inducciones que deben derivarse objetivamente de los hechos observados, sino las inducciones que deben derivarse objetivamente de los hechos observados tenidos como existentes".⁴⁴

La definición que da José Valentín Reynoso Gascón, en relación con la noción de perito es acertada debido a que éste la entiende de la siguiente manera; a) por su perfil propio; b) por la función que desempeña dentro del proceso judicial; c) por la personalidad jurídica que adquiere al participar dentro del proceso mismo. Además señala que originalmente antes de ser traído al proceso, independientemente de éste, qué es a su vez ya dentro de, lo que a su función se refiere, es decir, lo que representa su actuación dentro de tal, y finalmente, cuál es su personalidad jurídica que adquiere al participar en dicho proceso".⁴⁵

Lo anterior se explica de la siguiente manera, por lo que respecta al perfil del perito en forma general, se puede decir que éste es un técnico que posee conocimientos especiales atraídos por la experiencia en el ejercicio de su profesión dentro de un campo específico de la ciencia o el arte.

⁴³ REYNOSO GASCÓN, José Valentín. Compilación prueba pericial Op. Cit. p. 45.

⁴⁴ *Ibidem*. p. 45.

⁴⁵ *Ibidem*. p. 45.

Concepto legal; los peritos deberán tener título en la ciencia o arte a que pertenezca el punto sobre el que ha de oírse su parecer, si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados.

Si la profesión o el arte, no estuvieren reglamentados legalmente o estándolo no hubieren peritos en el lugar, podrán ser nombradas personas entendidas, aún cuando no tengan título.

La función general que desempeña el perito es la de emitir su opinión o dictamen en el ámbito de su adscripción, con el objeto de ilustrar e integrar el conocimiento necesario, dependiendo de los fines propios de la institución a la que pertenece o en donde ejerce su actividad.

La función particular del perito es demostrar la identificación de personas, de substancias o de cosas, también puede ser para demostrar la existencia de hechos o circunstancias relativas a estos, y finalmente la cuantificación de sustancias daños, de costos, solo por señalar algunos de los aspectos mas notorios e importantes sobre los que dictamina el perito.

Es conveniente dejar bien claro que la función del perito como dictaminador, se limita exclusivamente al esclarecimiento de la incógnita que se le plantean en el respectivo cuestionario, absteniéndose en consecuencia de emitir su opinión o interpretación que vaya más allá de lo que se cuestiona, es decir, de las inferencias o deducciones jurídicas que se puedan desprender de sus respuestas.

Dicho de otro modo, las cuestiones que se le plantean van encaminadas a resolver una controversia o disputa cuyo fondo es jurídico, campo que a él no compete, por lo que deberá concretarse a lo que corresponda suyo.

Claro está que las pruebas en las que interviene, regularmente aportan luz sobre un aspecto parcial del total de hechos que conforman la materia contenciosa, cuyas controversias surgen del dicho ya sea del actor o del demandado, el ofendido o la defensa partes que fundan sus pretensiones. En tal virtud es el juez y las partes los únicos que partiendo del resultado de la intervención del perito, es decir, de las respuestas de su dictamen, pueden deducir o interpretar la trascendencia jurídica que a su juicio se desprenda de aquéllas.

Cabe señalar que para el juez, la prueba tendrá un valor jurídico y no práctico, ya que el jurídico radica en la veracidad y confiabilidad que deba poner la prueba en virtud de la certidumbre que reclama la justicia para el juicio y el práctico se halla en la ilustración que mediante la prueba se provee al juzgador haciendo accesible a su entendimiento un hecho complejo, que por la naturaleza de la cuestionante que se encierra aparece ante sus ojos confusa y dudosa, transformándose en claridad y certeza.

Cabe aclarar que la intervención del perito en el proceso penal, surge desde la averiguación previa, a contrario de las otras ramas procesales en las que es hasta el proceso donde se da la intervención de éste, circunstancias que nos llevan a orientar nuestro enfoque a un plano dimensional mas general para lograr un concepto de aplicación amplio.

Para pretender establecer la naturaleza jurídica de la prueba pericial debemos saber que cualquiera de las partes implica la designación de un perito, y el derecho de la contraparte de para nombrar un perito de su parte, así como la posibilidad de que el tribunal designe otro perito más llamado tercero en discordia, y lo cual implica la naturaleza colegiada de la prueba pericial, ya que el dictaminador de la junta examinará libremente todos los peritajes rendidos, a través de los cuales podrá valorar estos y atender a las reglas dispuestas en la legislación laboral en la lógica y en la experiencia con la que cuentan los expertos.

En efecto la definición de perito según el diccionario enciclopédico Larousse, establece que perito es; adj., Sabio, práctico, versado en un arte o ciencia (sinónimo: diestro) persona autorizada legalmente para dar su opinión acerca de una materia (sinónimo: técnico) grado inferior en las carreras técnicas o mercantiles.

Según el diccionario enciclopédico Digest, la palabra perito, "proviene del latín *PERITUS*: adjetiv, versado, práctico en una ciencia o arte, también sustantivo: persona autorizada para dar una opinión sobre una cosa, el que en alguna materia tiene título de tal, conferido por el Estado, (perito oficial); perito forense, el que poseyendo especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa bajo juramento, al juzgado, sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su saber o ciencia".

En sí el perfil del perito que lo acompaña desde su aparición, dijéramos lo dibuja como un personaje cuya actividad principal es comúnmente, el de entenderse empíricamente, hasta digamos, más o menos en la época en que se reconoce su función y se convencionaliza. Y por cuanto a su nivel de formación

y capacidad, cabe decir que ha ido, por lógica se deduce, paralela con el avance y evolución de las ciencias. Esto es por cuanto se refiere a un perito oficial, no podríamos decir lo mismo de un perito particular, dada las circunstancias que lo rodean y como más adelante se analizarán.

En la tarea cotidiana, reclama constantemente de expertos profesionales especialistas en diversas ramas, a fin de obtener auxilio de ellos mediante sus valiosas opiniones, mismas que son comúnmente indispensables para el cabal cumplimiento de sus funciones, las cuales, aquellas en la terminología más apropiada, se les conoce como dictámenes.

Ahora bien, como tales dictámenes son emitidos por personas quienes se supone gozan de la capacidad necesaria para hacerlo, esto es, cuentan con la experiencia y habilidad en el manejo de sus conocimientos; consecuencia de ello, se les califica en su más válida aceptación como peritos.

Sin embargo, existe la idea generalizada de que perito es sólo aquel que dictamina en el medio forense, sea cual sea su especialidad, circunstancia por demás injusta, cuanto que el término perito es, en primera instancia un adjetivo calificativo que no hace alusión alguna más que a la calidad (habilidad y experiencia) de los conocimientos del dictaminador independiente del ámbito a donde dictamine y del objeto o fin de su dictamen.

De lo hasta aquí expuesto, podemos decir, que la falta de una noción clara y explicativa de lo que es un perito, comporta la necesidad de tratar de investigar en diferentes tipos de literatura para formar así un cuerpo de conceptos y opiniones bien fundadas, de tal manera que permita con ello tener una visión concreta del objeto de nuestro análisis, el perito.

Por tal motivo resulta pertinente establecer con sólida precisión; que es un perito y cuales son los ámbitos de donde participa independientemente del objeto de su dictamen, el cual será también indispensable conocer a efecto de dar una sólida respuesta al respecto.

Disertar sobre el tema de la naturaleza jurídica de la prueba pericial ha sido uno de los temas más debatidos en la doctrina procesal al tratar de establecer la esencia del derecho correspondiente a la pericial, por lo que consideramos se debe estar a las diferentes figuras e instituciones procesales, ya

que no sólo corresponde al área teórica, ya que la misma tiene trascendencia jurídica.

Para el proceso laboral donde se aprecia en conciencia y con toda libertad, las pruebas el análisis de la naturaleza jurídica de la pericia es fundamental, para impartir correctamente justicia en cualquier tribunal.

Marco Antonio Díaz de León expresa que "ciertamente la pericia no tiene esencia de medio de prueba, primero porque el perito interviene únicamente como mero asesor del órgano jurisdiccional en el conocimiento de los hechos y la valoración de las pruebas; y segundo, porque el dictamen del perito sólo brinda ilustración al tribunal sobre situaciones o experiencias desconocidas por éste, quien, por lo tanto, puede aceptar o rechazar dicha opinión".⁴⁶

Al respecto Marco Antonio Díaz de León manifiesta "consecuentemente, la aplicación teórica de estas concepciones acerca de la pericia, se traducen en la práctica procesal, dialécticamente, como amplia atribución facultativa del juez para valorar a su entera voluntad el dictamen pericial; es decir, su apreciación se hará sin vincularse sobre el sentido que debe dársele a la preindicada opinión del perito, cuenta habida, como ya indique, la pericia no es medio de prueba, y por esto, precisamente, libremente valorable por el prudente arbitrio del tribunal. Tal libertad de apreciación no exime, sin embargo, al juez, del deber inexcusable de fundar y motivar el rechazo o aceptación en su juicio del dictamen pericial"⁴⁷.

Consideramos prudente citar antes de finalizar el presente punto las siguientes tesis Jurisprudenciales las cuales en cierta forma nos darán una visión más amplia del punto relacionado con la naturaleza jurídica y su valor probatorio; y por lo cual haremos referencia a las mismas.

PRUEBA PERICIAL ANTE LAS JUNTAS, NATURALEZA Y APRECIACIÓN DE LA.

Es notoriamente inexacto que el dictamen del perito tercero sea la única fuente de derecho para dictar el laudo, pues si así fuese, sería el perito y no la junta el encargado de decidir sobre las cuestiones debatidas, las conclusiones

⁴⁶ Ibidem. p. 763.

⁴⁷ Ibidem. p. 764.

de los peritos son elementos probatorios que quedan sujetos a la apreciación de las autoridades del trabajo, y tiene su valor que les da el criterio científico que aquellas expresan, según su leal saber y entender, en la rama de conocimientos en que se hayan especializada. Así los peritos pueden opinar sobre el carácter profesional de los riesgos de trabajo, cuando para ello se requieren sus conocimientos especiales; pero no pueden substituirse en las funciones juzgadoras, que corresponden a la autoridad que las nombró para apreciar la veracidad e idoneidad de las declaraciones que rindan los interesados sujetos al reconocimiento, y considerar probar los hechos que éstos sostengan. En otros términos, la prueba pericial puede tener el objeto de resolver, de acuerdo con los principios de alguna ciencia o arte, si determinados hechos debidamente comprobados corresponden a cierta categoría científica, o de comprobar la existencia de éstos hechos, cuando para ellos se necesita de conocimientos especiales, pero nunca el de decidir en cuanto a la existencia de hechos o de situaciones que puedan ser demostradas por medios ordinarios. Por lo que toca a la apreciación de la prueba pericial, debe decirse que la Ley Civil concede a los jueces la facultad de calificar los dictámenes periciales (artículo 344 del Código de Federal de Procedimientos Civiles), y si tal es la libertad de los jueces comunes para estimar esa prueba, mayor tiene que ser la de las autoridades obrero patronales, de acuerdo con el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo.

Tomo LXXXI, pág. 1080. Ramos López Felipe. 14 de julio de 1944.
cuatro votos.

SEMENARIO JUDICIAL. QUINTA ÉPOCA. 4ª SALA. TOMO LXXXI.
Pág. 1080.

De la tesis jurisprudencial antes transcrita, se denota el carácter de la prueba pericial, ya que dicha probanza no obliga precisamente al juzgador a darle valor probatorio pleno, sino que lo deja a su criterio, pues este sólo podrá dar una visión más amplia al mismo, más no decidirá el fondo del negocio jurídico a su cargo.

PRUEBA PERICIAL EN JUICIO LABORAL. EFICAZ CON EL DICTAMEN DE UN SOLO PERITO NO OBSTANTE SU NATURALEZA COLEGIADA.

La Responsable correctamente fundamentó su decisión de haberse justificado la acción intentada en el resultado del dictamen rendido por el perito de la actora que fue el único que concurrió a la audiencia de desahogo de la pericial ofrecida por las partes, y porque conforme al artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma y términos en que debe desahogarse la prueba pericial, en su fracción III estatuye que la prueba se desahogará con el perito que concurra, máxime que el apoderado del demandado hizo uso de derecho de

repreguntar sin resultados positivos, siendo irrelevante el argumento de que la prueba de mérito debe ser colegiada para que surta efecto, pues ello ocurre sólo en el caso de que acudan los peritos de las partes y discrepen en sus dictámenes para que la junta designe un tercero en discordia, según lo previsto en el efecto en la fracción V del multicitado artículo 825 de la ley laboral, y como tal supuesto no se dio en la especie, es legal el razonamiento en que se apoyó la responsable para condenar al demandado al pago de las prestaciones reclamadas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 282/87. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz.

SEMANARIO JUDICIAL. SÉPTIMA ÉPOCA. VOLUMEN 217-228. SEXTA PARTE TRIBUNALES COLEGIADOS. PÁG. 482.

A pesar del carácter colegiado de la probanza pericial, dicha tesis parece acertada ya que si bien es cierto el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo estatuye que la prueba se desahogará con el perito que concurra, y si la parte demandada no compareció a la audiencia de referencia a pesar de encontrarse notificada, esto no afectará el valor que se le conceda independientemente de que la parte demandada haya efectuado las repreguntas al perito de la parte actora, cosa que quizás no produzca resultados positivos para ella, pero dicho argumento resulta irrelevante a pesar del carácter colegiado de la prueba de referencia.

Para finalizar el presente tópico, podemos decir que la prueba pericial es sólo un medio del que se provee el juzgador para poder entender o conocer algún hecho, esto, desde el punto de vista técnico, artístico o bien científico, ya que el mismo puede ser atendido sólo para normar su criterio o como una mera presunción.

4.1.2. Tipos de periciales.

Los peritos pueden ser clasificados acorde a su formación y origen, al ámbito que dictaminen y al fin inmediato que persigue la función del perito.

Para hablar de la clasificación del perito en base a su formación y a su origen, podemos decir que se da de acuerdo a su perfil formativo y académico,

así como al proceso mediante el cual adquiere la experiencia e incorporación final al ejercicio de la práctica pericial y este puede ser profesional especialista , o bien sea profesional autodidacta en la especialidad o autodidacta con profesión distinta en su campo o autodidacta es decir práctico.

Es necesario señalar que el perito profesional especialista es aquel que se encuentra respaldado por un título legalmente expedido a efecto de garantizar su aptitud para determinar lo que se le encomienda, y es obvio que dicha especialidad profesional deberá estar fundada en estudios académicos profesionales, realizados en institución docente cuyo respaldo oficial garantice la seriedad de dichos estudios.

El perito profesional autodidacta en la especialidad es aquel que poseyendo una profesión, ejerce de manera especial en alguna rama directa o estrechamente vinculada a la rama especial en la que se realiza la práctica profesional.

El perito autodidacta con profesión distinta a la rama en que dictamina, son aquellos que teniendo su profesión, de alguna forma en el ejercicio de ella, en el medio donde laboró por la mera casualidad, encuentran la posibilidad de incursionar en un campo ajeno al propio, empujados por diversos móviles y dada la falta de reglamentación legal en derecho de prueba, inician la práctica, auxiliados de conocimientos autodidactas, o de otros peritos en activo.

El perito autodidacta es parecido al perito que anteriormente se ha descrito, la variante es que no posee profesión de ninguna naturaleza y si bien ante tal circunstancia, buscan autodocumentarse, por lo que incurren con mucha facilidad en prácticas de dudoso fundamento, dada la carencia de formación sistemática que les impide la comprobación científico - experimental de sus dictámenes.

Si atendemos a la clasificación del perito conforme al ámbito en el que dictamina podremos observar que éste puede ser perito forense (judicial), toda vez que el perito por costumbre, se considera sólo a quién dictamine en el medio forense (juzgados).

El calificativo de perito forense es el otorgado para quien dictamine exclusivamente en el ámbito forense, es necesario aclarar que el perito es el factor del dictamen o sea es quién lo produce, y que el dictamen es el producto

del factor, por lo que concierne a la denominación de forense podemos decir que es adjetivo del latín *forensis* perteneciente al foro, y a su vez foro proviene del latín forum que indica sitio donde los tribunales juzgan las causas.

Una vez establecidos los conceptos antes citados podemos decir que el perito a su vez puede ser oficial o particular dependiendo de la parte que lo haya nombrado, o con el carácter que es designado.

En efecto, el perito oficial es llamado así porque se encuentra adscrito a alguna dependencia del Estado y goza de un salario que se le asigna por su función y este a su vez dictamina por parte del Estado cuando es designado por el ministerio público, juzgado o junta que lo necesite o bien sea por ministerio de ley.

Eventualmente el perito particular, puede fungir en calidad de oficial cuando lo designa el juez por ministerio de ley, aunque en este supuesto no percibe honorarios por parte del Estado, ya que estos los cubre la parte que lo contrata.

El perito institucional tiene los mismos matices que el oficial, esto porque se encuentra adscrito a alguna dependencia del Estado y goza de un salario que se le asigna por su función y este a su vez dictamina por parte del estado cuando es designado por el ministerio público, juzgado o junta que lo necesite o bien sea por ministerio de ley, a diferencia de que este se encuentra adscrito a una institución pública, y de ahí deriva la denominación de institucional pero en si viene desempeñando la misma función de dictaminar.

Si queremos intimar con el tema de la prueba pericial es necesario atender las variables que concurren en la producción y fines de la prueba, es necesario subdividirla en relación a las partes a quienes afecta de manera diferente por su trascendencia, y que por lo tanto influyen directamente desde su origen, dinamismo y resultado de la misma.

Podríamos clamar de un gran número de tipos de periciales, pero esto sin lugar a dudas distraería la atención y finalidad del tema, por lo que solo trataremos de apuntar los más importantes y necesarios para el área jurídica que nos ocupa, recordando que cualquier tipo de pericial, de alguna forma sirve al juzgador para auxiliarlo en relación a la decisión que deberá tomar para emitir su fallo lo más apegado a derecho y sobre todo a conciencia y verdad sabida.

Estos tipos de periciales pueden versar sobre la materia fotográfica, médica, grafoscópica, de tintas, terrestre, topográfica entre otras, ya que si pretendemos analizar cada una de ellas distraería la atención del tema en comento, por lo que, sólo abordaremos los temas referentes a las periciales caligráfica, grafoscópica y grafométrica.

Los instrumentos de la grafoscopia son la caligrafia y la grafometria, cabe señalar que la grafometria es utilizada para medir el tamaño de la escritura, y la caligrafia es requerida para establecer la calidad de la escritura, dichas diferencias se señalan, toda vez que en la práctica laboral los litigantes que requieren de algún medio de prueba para acreditar sus objeciones realizadas a algún documento u padecimiento por así decirlo en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, momento en que las partes posiblemente se estén enterando de que tipos de pruebas se vale la contraparte para acreditar ya sea su acción u excepciones, entonces hasta ese instante se ofrecerá la pericial caligráfica grafoscópica y grafométrica o la pericial médica, y sin lugar a dudas los litigantes no saben el significado o utilización de cada una de las palabras técnicas o científicas de las que se apoyan los expertos es por tales razonamientos que resulta necesario e indispensable dar una breve semblanza de estas para que el lector pueda comprenderlo.

La prueba pericial caligráfica es comúnmente utilizada en cualquier tipo de juicios cuando se impugna algún documento, con el objeto de saber si la firma que aparece en documentos privados o públicos fue puesta de puño y letra de aquella persona a quién se le impute, o de quién la desconozca, según sea la situación que se presente, y para determinar el origen de ésta, es necesaria la intervención del perito grafoscópico, persona tercera ajena al juicio que es llamada para que a través de sus conocimientos en alguna ciencia, técnica o arte dictamine sobre lo que se le cuestione, y emita el dictamen respectivo, siempre en forma objetiva y no subjetiva, una vez realizado el estudio, la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante el dictaminador resolverá si le otorga o le niega valor probatorio toda vez que la Ley Federal del Trabajo es clara en su artículo 841, el que señala que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buen fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Así las cosas, es por tales razones que la Junta de Conciliación y Arbitraje, se encuentra facultada para otorgar o negarle valor probatorio a la prueba pericial caligráfica, ya que suele suceder que los peritos de las partes, lógicamente emitan su dictamen a favor de la parte que requirió de sus servicios, y si los dictámenes rendidos por las partes vienen en sentido contrario, entonces la

autoridad laboral de oficio nombrará un perito tercero en discordia, para que éste emita también su dictamen.

Desgraciadamente en la práctica laboral suele suceder que las partes o solo alguna de ellas manipule el dictamen que emita el perito tercero en discordia, lo cual ocasionara la pérdida de derechos para el trabajador, que es el que comúnmente no cuenta con los ingresos suficientes para poderle pagar al perito tercero, para que el dictamen salga a su favor, si le asiste el derecho pero lógicamente el mismo viene contrario a los intereses de los trabajadores, no es que se quiera decir que todos los funcionarios o los peritos contratados por la autoridad laboral en este caso todos sean corruptos, hay sus excepciones; cabe señalar que los peritos al momento de emitir su dictamen utilizan la frase sacramental de que el mismo es emitido a más leal saber y entender, y como en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 821 a 826 no existe sanción alguna para el caso de que se encuentre falseando en su estudio, y como consecuencia de ello abusan.

Quizás y de acuerdo al lado en que se encuentre situado cada una de las partes en el procesos laboral, resulte ser conveniente que la Ley Federal del Trabajo no contemple sanción alguna para el perito que falsee al momento de emitir su dictamen, ya que si por el contrario existiera la sanción, éstos emitirían sus dictámenes atendiendo a la ciencia, técnica o arte de que se trate los más honesto y legal posible, por que como se reitera cada perito rinde el dictamen, acorde a lo que desee la parte que lo contrato.

Ya que resultaría absurdo que el perito contratado por la parte actora en su dictamen manifieste que si es la firma del trabajador o que no padece enfermedad alguna, como consecuencia de la prestación de sus servicios a la empresa que demandó.

4.1.3. Reglamentación de la prueba pericial.

Una vez establecida la función del perito, es necesario advertir la forma en que se encuentra legislada en nuestro país la prueba pericial.

En efecto la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 821 al 826, norma la prueba pericial en tan solo seis artículos que a continuación se exponen;

“Artículo 821. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte”.

“Artículo 822 Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley”.

“Artículo 823 La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes”.

“Artículo 824 La junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I.- Si no hiciera nombramiento de perito;
- II.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y;
- III.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes”.

“Artículo 825 En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirá su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III.- La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- IV.- Las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente y;
- V.- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero”.

“Artículo 826 El perito tercero en discordia que designe la junta deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la en que se notifique su

nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este título.

La junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito".

Ahora bien, una vez establecido la reglamentación relacionada con la prueba pericial en la ley laboral podemos hablar de la definición semántica así como del concepto del perito.

4.1.4 Ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial.

El ofrecimiento de la prueba pericial, por cualquiera de las partes implica la designación de un perito, y el derecho de la contraparte para nombrar un perito de su parte, así como la posibilidad de que el tribunal designe otro perito más llamado tercero en discordia, y lo cual implica la naturaleza colegiada de la prueba pericial, ya que el dictaminador de la junta examinará libremente todos los peritajes rendidos, a través de los cuales podrá valorar estos y atender a las reglas dispuestas en la legislación laboral en la lógica y en la experiencia con la que cuentan los expertos.

Precisar cuando es el momento procesal oportuno para ofrecer cualquier tipo de prueba es sumamente interesante debido a que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 778 establece el momento en el que cualquier medio de prueba debe ser ofrecido.

Y para tal efecto es prudente reproducir el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo

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

Se considera que dicho precepto es algo confuso ya que si atendemos a que en la práctica laboral se aplica dicho criterio, este se interpreta como si ya hubiera precluido el derecho de las partes para ofrecer más pruebas, bien podría ser en relación a las tachas de testigos o precisamente en el desahogo de la inspección judicial en cuya diligencia podría suceder que se

objeterá alguna documental privada exhibida por su oferente, que entonces la parte que la objeta y ofrece la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica, legalmente y acorde a la legislación laboral, la misma deberá ser desechada, toda vez que conforme al artículo 778 ya no es el momento procesal oportuno y el resultado será el desechamiento de tal probanza.

Visto lo anterior, podemos decir que tal precepto se encuentra contrapuesto con la práctica, sólo en algunos casos como es el caso de la prueba pericial, toda vez que el mismo no debería de ser tan tajante su significado, debería de concluir de tal manera en su redacción sino que debería contemplar algún caso de excepción.

Es conveniente manifestar que en el desahogo de la inspección judicial en la práctica laboral, se lleva a cabo de la siguiente manera, la Junta de conciliación y arbitraje en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dicta acuerdo en relación a la admisión o desechamiento de las probanzas.

Una vez admitidas la prueba de inspección, la junta de conciliación y arbitraje apercibirá a la oferente(demandada - empresa), que en caso de resultar falso o inexacto el domicilio señalado para el desahogo de dicha diligencia se tendrán por no si los documentos u objetos se encuentran en poder de persona ajena a la controversia, se le aplicarán las medidas de apremio que procedan

Volviendo a la admisión de las pruebas la junta designará día y hora para el desahogo de la diligencia de inspección que deberá de apegarse a los lineamientos establecidos en el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, y en donde se deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará, los objetos y documentos que deben ser examinados además de que la prueba al ofrecerse deberá ser hecha en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma y tal diligencia la llevara a cabo el actuario adscrito a la junta de conciliación y arbitraje, lo anterior con fundamento los artículo 828 relacionado con el 731 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto la inspección, deberá quedar condicionada o sometida al requisito de la oportunidad procesal, ó sea el oferente deberá señalar con toda precisión y claridad el hecho o hechos que pretenda probar los que en todo caso se encuentren relacionados con la litis planteada, y que puedan ser constatados por la junta a través del Actuario adscrito a la Junta en que se encuentre ventilando la controversia.

Efectivamente el oferente deberá precisar el o los documentos u objetos, que han de ser examinados, el lugar donde los mismos se encuentren precisando el domicilio de las personas en cuyo poder están así como el periodo que deberá abarcar dicha inspección, ya que si no reúne tales requisitos la probanza será desechada por la junta en el acuerdo respectivo lógicamente fundando y motivando su resolución.

Si la probanza de inspección fue admitida por la Junta, las partes pueden o no acudir al desahogo de la inspección ya que la Ley Federal del Trabajo no establece la obligación de que los interesados acudan o no a la diligencia.

Puede suceder que alguna o ambas de las partes asistan a la diligencia y en el desahogo de la misma objeten los documentos exhibidos y ofrezcan la prueba pericial para demostrar sus objeciones, lo que el actuario asentara en el acta para que la junta analice las manifestaciones vertidas por las partes en el cuerpo de la acta respectiva, cabe destacar que en múltiples ocasiones está opta por desechar dicha probanza por considerarla extemporánea o por no que ya no es el momento procesal para ofrecerla según su criterio.

Cabe destacar la actividad tan infundada, inmotivada e ilegal de la autoridad laboral al resolver de esa forma, toda vez que en dicho supuesto fue hasta entonces cuando la parte que objeto tales documentos, tuvo conocimiento del contenido de los mismos, y realizó sus manifestaciones en el desahogo, por lo que debe considerarse que la prueba pericial si se ofreció oportunamente.

La prueba de inspección por su naturaleza, requiere para su credibilidad que el actuario que la practique describa con precisión los documentos u objetos a inspeccionar, lógicamente apegándose a lo solicitado por el oferente sin excederse de sus funciones, ya que en ocasiones estos suelen dar fe de extremos no solicitados por el oferente, y tal actitud ocasiona serios problemas que transcurren al fondo del asunto, por lo que deben apegarse los actuarios de la junta de conciliación y arbitraje a lo dispuesto en el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo que establece como reglas para el desahogo de la prueba de inspección las siguientes:

1.- El Actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.

2.- Dicho funcionario, requerirá que le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.

3.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

4.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa toma de razón de autos.

Tratar de formular el cuestionario a los peritos no es sencillo, toda vez que primeramente hay que calificar la naturaleza de la pericia, para saber sobre que materia va a versar el dictamen, en efecto, esto se debe a que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 823 establece que "La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes".

Incluso podríamos decir que tal actividad vulnera el principio de sencillez que caracteriza al derecho procesal del trabajo, ya que sería suficiente plantear la necesidad del peritaje y que la junta precisara técnicamente su materia.

Es necesario establecer que el cuestionario debe contener las preguntas que deberán ser contestada por los peritos y cuya finalidad va encaminada a crear convicción en el tribunal de trabajo acerca de la cuestión debatida, pero peviamente los litigantes deben de estar asesorados por algún experto en ciencia, técnica o arte para la formulación del cuestionario y como se reitera la Ley Federal del Trabajo no debería exigir dicho cuestionario debido a que alguna ciencia o técnica o arte puede ser de complicado entendimiento y por lo mismo el litigante no tiene conocimiento en esa área tal y como podría ser en relación a una cuestión medica, caligráfica o de mediciones por sólo citar algunos casos.

El ofrecimiento de la prueba pericial no exige al mismo tiempo la designación del perito, ya que sólo bastará presentar a su perito el día y hora que la autoridad la haya designado toda vez que la Ley Federal del Trabajo en su precepto 825 establece que "en el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

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

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

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

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

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

En efecto el perito que designe cada parte deberá rendir protesta de exponer en su dictamen conforme a las reglas técnicas aplicables y a leal saber entender, formula poco eficaz para lograr resultados objetivos, sobre todo tratándose de los peritos nombrados por las partes, no habiendo sanción alguna contemplada en la legislación laboral en caso de que el dictamen que rinda no se haya apegado a lo dispuesto en dicho ordenamiento.

Puede suscitares que alguno de los peritos no pueda rendir su dictamen, bien sea por la carga de trabajo o por algún impedimento que no le haya permitido rendirlo en la audiencia designada para tal efecto, por lo que tendrá lo oportunidad de solicitar a la junta se le designe nueva fecha para rendirlo.

Suele suceder que la probanza se asocie al examen de documentos o de cosas que puedan estar incorporadas a los autos o en poder de las partes o de los terceros y en estos casos se les aplicará lo dispuesto en los artículos 782 y 783 además la junta podrá apereibir a las partes que de no presentar los documentos o presentarse ellas mismas se tendrán por ciertos los hechos que se quieran probar con el peritaje y a los terceros, que de no exhibir lo requerido se les aplicarán las medidas de apremio.

De lo antes citado es indispensable transcribir el contenido de los preceptos antes invocados para su mayor comprensión.

“Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, y su reconocimiento por actuarios y peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”.

"Artículo 783. Toda Autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje".

La fracción III del artículo 825 dispone que la prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que por causa justificada éste no rinda su dictamen pudiendo solicitar nueva fecha para tal efecto (artículo 825 fracción II) debiendo continuarse con la audiencia, pero si no comparece el perito del parte actora (trabajador) la junta de oficio o a petición de parte le nombrará perito y se suspenderá la diligencia, tal afirmación encuentra su fundamento en el artículo 824 fracción II de la ley laboral.

Las partes podrán interrogar libremente a los peritos propios y ajenos si así lo consideran necesario, en la audiencia respectiva y cuyo interrogatorio quedará asentado en autos, así como los dictámenes rendidos por las partes o bien sea, sólo alguno de ellos.

En caso de existir discrepancia entre los dictámenes rendidos por los peritos de las partes, a juicio de la junta, ésta designará un perito tercero en discordia tal y como lo contempla la ley laboral en su artículo 825 fracción V (En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero).

PRUEBA PERICIAL, OFRECIMIENTO DE LA. ARTÍCULO 823 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Si bien es cierto que el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo dispone que al ofrecerse la prueba pericial, además de indicarse la materia sobre la que debe versar, debe exhibirse el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes, también lo es que su contenido y aplicación ameritan interpretación en determinados casos, pues por ejemplo, tomando en consideración que es hasta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas cuando la contraparte del oferente puede percatarse de la existencia de una documental que debe impugnar ese contenido partes, también lo es que su contenido y aplicación ameritan interpretación en determinados casos, pues por ejemplo tomando en consideración que es hasta en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas cuando la contraparte del ofrente puede percatarse de la existencia de una documental que debe impugnar en contenido y forma, es también hasta ese momento cuando surge la necesidad de ofrecer la prueba pericial correspondiente, siendo absurdo que se le pretenda obligar a exhibir en

dicho momento un cuestionario sobre la una prueba pericial que hasta en ese evento tuvo que ofrecer, siendo lo justo y apegado a la adecuada técnica procesal tener por anunciada la prueba de referencia fijándole al oferente de la misma un término de tres días para la exhibición del cuestionario respectivo, sin perjuicio de que tal término se fije con los apercibimientos de ley, dándose así oportunidad al oferente de la prueba de cumplir con los requisitos exigidos por el artículo 823 en comento.

4.1.5. Valor Probatorio de la prueba pericial.

En efecto la prueba pericial, debe apegarse a lo dispuesto en los artículos 821, 822, 823, 824, 825 y 826 de la Ley Federal del Trabajo y como anteriormente ha quedado establecido la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, debiéndose observar que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre la cual debe versar su dictamen, si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley, pero previamente se debe manifestar que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes, y para el caso de que el trabajador se encuentre imposibilitado de cubrir los honorarios de un profesional de esta clase, la junta nombrará los peritos que correspondan siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias: si no se hiciera nombramiento de perito; o si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; o bien cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Además queda establecido que en el desahogo de la prueba pericial cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo que no compareciera aún cuando ya se encuentre nombrado, es importante resaltar que los peritos protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendirlo; puede suceder que el perito de la parte trabajadora no concorra a la audiencia, y se podría pensar que por ese simple hecho éste perdiera sus derecho para poderse defender, lo cual no es así debido a que la ley laboral establece que la prueba se desahogará con el perito que concorra, y podrá la junta señalar nueva fecha, y dictar alguna de las medidas necesarias para que comparezca el perito si es que no se le apercibió; en el desahogo de tal probanza las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes una vez realizadas tales manifestaciones y en caso de existir discrepancia en los dictámenes de las partes que intervengan en el proceso o sea actor y demandado o bien terceros llamados

a juicio la junta designará un perito tercero en discordia el que se encuentra adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El perito tercero en discordia que designe la junta deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes en que se le notifique su nombramiento, siempre que concurren algunas de las causas a que se refiere el capítulo cuarto de la ley de la materia y la junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito el cual deberá apegarse a lo dispuesto en la ley laboral.

Una vez realizada la semblanza que antecede es pertinente establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuenta con la facultad de otorgar o negar valor probatorio a la prueba pericial, toda vez que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo que establece que los laudos deben ser dictados en conciencia y verdad sabida por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje esto se debe a que no es obligación de las autoridades tomar dicha probanza como base fundamental para emitir su resolución ya que es una facultad libre y espontánea la de dar valor probatorio, por que si razonamos tal afirmación podremos observar que es lógico, ya que un dictamen no puede decidir si un asunto se gana o se pierde por que el perito solamente va a rendir su dictamen a su mas leal y saber entender y con el mismo no va a decirle al juzgador quien gana o quien pierde, gracias a sus conocimientos, sino que este debe de observar el desahogo de todas y cada una de las pruebas y una vez analizadas emitirá la resolución mas apegada a derecho ya que el dictamen emitido por un perito indica que su aportación científica, técnica o artística su cien por ciento de credibilidad, ya que sólo es una breve ilustración para él juzgador y como se insiste su dictamen no va a decidir sobre el fondo del asunto ya que en su caso solamente auxiliara al juzgador.

De lo que se puede vislumbrar que la prueba pericial no tiene un valor probatorio pleno, incluso diríamos su naturaleza jurídica sería discutida, para considerarla como medio de prueba.

Como anteriormente se dijo el objeto de la prueba pericial es el de servir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que estas puedan formarse un criterio respecto de alguna ciencia, técnica o arte, desconocida para el dictaminador ya que estos suelen ser licenciados en derecho y por lo tanto desconocen las técnicas o ciencias requeridas para tratar de llegar a una verdad buscada por las partes en el conflicto laboral del que se trate, pudiendo suponer que este demandando una invalidez en este caso el perito medico será el experto en su área, en el caso de desconocer el contenido o firma de un documento privado será necesaria la colaboración de un perito grafoscópico que en base a su

más leal saber y entender emitirá su opinión a través de su dictamen; cabe hacer notar que dicha probanza no vincula a los representantes del órgano laboral, consideramos necesario hacer referencia a un antecedente reiterado pero sin fuerza de jurisprudencia definida que recoge la idea adecuada de valoración de la prueba y que a la letra dice:

“PRUEBA PERICIAL, EFICACIA DE LA, INDEPENDIEMENTE DE SU EXTENSIÓN. No es la extensión de los dictámenes periciales lo que determina la eficacia probatoria de los mismos, sino que tal eficacia depende de las consideraciones en que se haya basado el dictaminador para emitir sus conclusiones y que en un momento dado son las que dan lugar a que la junta en uso de la facultad soberana que tiene para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinda, de él valor probatorio que estime conveniente, según su prudente arbitrio a los dictámenes presentados por los peritos. (Criterios formados entre los años 1971-1984. Compilación 1917-1985. Cuarta Parte. Cuarta Sala, p. p. 211-212)”.

Suele suceder que la autoridad laboral otorgue o niegue valor probatorio a una prueba pericial (de cualquier materia) otorgando la razón quizás a quién ni la tenga por el sólo hecho de existir contacto directo o amistad entre alguna de las partes con el dictaminador, olvidando dicho funcionario ser objetivo y atender a los razonamientos dados por éstos especialistas en alguna ciencia, técnica o arte, tal y como lo requiere la materia de que se trate, no olvidando que éstos sólo deben de servir como parte ilustrativa al juzgador, además está probanza no debe considerarse como una mera prueba, sino como un medio probatorio, toda vez que si se les otorga valor probatorio pleno se estaría cometiendo una serie de atropellamientos tanto a los derechos laborales o patrimoniales de las partes, por considerarla como prueba y no como un medio probatorio.

4.2. El Ofrecimiento de la prueba pericial grafoscópica, en el desahogo de la inspección Judicial.

Quizás el título que se le destino al presente punto parezca raro por que el lector se preguntará, cual es la relación que existe entre una y otra probanza, la importancia que adquiere la prueba pericial al momento de llevarse a cabo el desahogo de la diligencia de inspección, es importante; cabe señalar que si bien es cierto la prueba pericial es el género y la grafoscopia es la que diferencia a la prueba en comento, pero esto se debe a que en la práctica laboral en la que nos hemos desenvuelto debido a la forma en que se está planteando.

Efectivamente el oferente deberá precisar el o los documentos u objetos, que han de ser examinados, el lugar donde los mismos se encuentren precisando el domicilio de las personas en cuyo poder están así como el periodo que deberá abarcar dicha inspección, ya que si no reúne tales requisitos la probanza será desechada por la junta en el acuerdo respectivo lógicamente fundando y motivando su resolución.

Si la probanza de inspección fue admitida por la Junta, las partes pueden o no acudir al desahogo de la inspección ya que la Ley Federal del Trabajo no establece la obligación de que los interesados acudan o no a la diligencia.

Puede suceder que alguna o ambas de las partes asistan a la diligencia y en el desahogo de la misma objeten los documentos exhibidos y ofrezcan la prueba pericial para demostrar sus objeciones, lo que el actuario asentará en el acta para que la junta analice las manifestaciones vertidas por las partes en el cuerpo del acta respectiva, cabe destacar que en múltiples ocasiones está opta por desechar dicha probanza por considerarla extemporánea o por que ya no es el momento procesal para ofrecerla según su criterio.

Cabe destacar la actividad tan infundada, inmotivada e ilegal de la autoridad laboral al resolver de esa forma, toda vez que en dicho supuesto fue hasta entonces cuando la parte que objeto tales documentos, tuvo conocimiento del contenido de los mismos, y realizó sus manifestaciones en el desahogo, por lo que debe considerarse que la prueba pericial si se ofreció oportunamente.

La prueba de inspección por su naturaleza, requiere para su credibilidad que el actuario que la practique describa con precisión los documentos u objetos a inspeccionar, lógicamente apegándose a lo solicitado por el oferente sin excederse de sus funciones, ya que en ocasiones estos suelen dar fe de extremos no solicitados por el oferente, y tal actitud ocasiona serios problemas que transcurren al fondo del asunto, por lo que deben apegarse los actuarios de la junta de conciliación y arbitraje a lo dispuesto en el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo que establece como reglas para el desahogo de la prueba de inspección las siguientes:

- 1.- El Actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.

2.- Dicho funcionario, requerirá que le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.

3.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

4.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa toma de razón de autos.

Puede suceder que alguna o ambas de las partes asistan a la diligencia y en el desahogo de la misma objeten los documentos exhibidos y ofrezcan la prueba pericial para demostrar sus objeciones, lo que el actuario asentará en el acta para que la junta analice las manifestaciones vertidas por las partes en el cuerpo del acta respectiva, cabe destacar que en múltiples ocasiones está opta por desechar dicha probanza por considerarla extemporánea o por que ya no es el momento procesal para ofrecerla según su criterio.

4.3. Desechamiento de la prueba pericial grafoscópica ofrecida por el trabajador.

El presente punto a tratar quizás no parezca atractivo, dada la forma de su planteamiento, ya que a simple vista se podría pensar en el desechamiento de una prueba pericial sin importar en lo más mínimo el tipo del que se trate debido a que si ésta no reúne los requisitos establecidos en los artículos 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo por simple lógica, la misma le será desecheda por la junta de conciliación y arbitraje con fundamento en el artículo 780 del ordenamiento laboral .

En efecto, el presente tema si cuenta con su parte interesante, y lo anterior acontece una vez que la parte oferente a reunido los requisitos fijados por la ley laboral y la misma le es admitida, lo interesante surge cuando se lleva a cabo el desahogo de la diligencia de la inspección judicial, prueba ofrecida por la patronal en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y cuya finalidad va encaminada a demostrar a la autoridad laboral que ésta si cumplió con sus obligaciones para con él trabajador.

Pensemos que el trabajador asiste al desahogo de la diligencia de inspección junto con el actuario de la junta, una vez que se encuentran

constituidos ambas partes en el domicilio señalado por la oferente para tal efecto, el fedatario público requiere a la demandada para que le exhiba los documentos materia de la diligencia, la oferente se los exhibe y el trabajador se percató que los documentos exhibidos, ya sean recibos de pago, listas de raya, control de asistencias o cualquier documento del que se trate, éste los desconoce en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, o bien sólo puede ser en cuanto su firma, si es así, entonces el trabajador se opondrá, haciéndolo del conocimiento del actuario una vez que se le de el uso de la palabra en el acta de la diligencia, y éste ofrecerá la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica, señalando los documentos indubitables y los dubitables para acreditar sus objeciones así como el cuestionario respectivo y el perito o peritos nombrados para que acepten y protesten el cargo y posteriormente rindan su dictamen, señalando el domicilio en donde podrá ser notificado o notificados o pudiéndose comprometer a presentarlos el día y hora que la autoridad lo designe si es que admite dicha probanza.

Una vez que la junta analiza los autos a través de su secretario de acuerdos acordará en relación al desahogo de dicha diligencia y atenderá a las manifestaciones vertidas por las partes y en su caso acordará la prueba pericial grafoscópica ofertada por el trabajador, prueba que deberá ser admitida por la junta y no desechada como en diversas ocasiones lo ha hecho utilizando los argumentos que ese no era el momento procesal oportuno para ello, y si era la última prueba por desahogarse el tribunal laboral ordenara el cierre de la instrucción y certificará que no queden pruebas pendientes por desahogar y ordenará se turnen los autos a proyecto de resolución, cometiendo por tal motivo una violación procesal al no admitir la prueba pericial ofertada por el trabajador y cuya finalidad va encaminada a acreditar sus objeciones, además de que el desechamiento de la misma ocasiona un retraso exagerado en el proceso laboral, toda vez que se tiene que esperar a se dicte el laudo, lo cual tardará aproximadamente tres meses, si es que corre con suerte y una vez que se notifica la resolución emitida por dicho órgano, no le quedará otra al actor que inconformarse con el contenido de la misma si es que le perjudica, que es lo más seguro, a través del juicio de amparo, única instancia a la que puede recurrir el agraviado debido a que la Ley Federal del Trabajo no cuenta con recurso o medio por el cual el tribunal laboral pueda revocar sus resoluciones, entonces con el desechamiento de la misma ocasionará la pérdida de tiempo y la finalidad perseguida y contemplada como uno de los principios generales del derecho procesal laboral que es el de la inmediatez y la celeridad en el proceso, razonamientos por los que el presente tema es interesante, debido a que la ley de la materia en sus preceptos relativos a la prueba pericial y a la prueba de inspección a nuestro criterio parecen ser oscuros en su redacción, ocasionando se presenten casos de la talla de ésta naturaleza y que lo único que provocan es un retraso extremado que sólo mediante el juicio de amparo directo o indirecto según sea el caso será el tiempo que tarde en resolver el órgano laboral.

Debiendo quedar muy claro que la junta de conciliación y arbitraje no puede revocar sus propias determinaciones, lo único que puede efectuar es regularizar el procedimiento laboral.

Así sucesivamente se pueden ver casos de desechamiento de la prueba pericial, por criterios en ocasiones ilógicos de la junta o por la falta de conocimiento de la Ley Federal del Trabajo, aunado a la obscuridad de los preceptos relativos a la inspección y a la prueba pericial, como más adelante se analizarán con detenimiento.

4.4. Criterios de la Junta de Conciliación y Arbitraje para el desechamiento de la probanza.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en diversas ocasiones desechó la prueba pericial ofrecida por la actora atendiendo a que ya no es el momento procesal oportuno para su ofrecimiento basándose en el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

Otro tipo de criterios adoptado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es cuando opta en sus acuerdos declarar improcedente el incidente de nulidad cuyo fundamento se encuentra en los artículos 771, 772 y demás relativos y aplicables de la ley laboral cuando la parte actora lo plantea como consecuencia del desechamiento de la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica ofertada en caso de resultar procedente el incidente en cuestión.

Más aún la autoridad laboral continua desechando la prueba pericial grafoscópica ofrecida por la parte actora en el desahogo de la diligencia de la inspección judicial a través de la cual se impugnó el contenido de los recibos de pago o los documentos materia de la diligencia que exhibió la patronal, y una vez más la autoridad laboral adoptó el criterio de desechar la prueba pericial en el acuerdo en que señalaría que una vez desahogadas todas las pruebas ofertadas por las partes y visto que no quedan pruebas pendientes por desahogar se turnarían los autos a proyecto de resolución y por lo que concierne a la pericial

ofrecida por la parte trabajadora, ésta se la desechó con el argumento infundado e inmotivado de decir que no es el medio idóneo.

En ocasiones la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje desecha la prueba pericial grafoscópica aplicando el criterio de que quién objeta los documentos y ofrece la citada probanza no es la parte afectada, cabe señalar que por lo regular quién realiza las objeciones no es el afectado directamente sino el apoderado del actor, esto se debe a que en ocasiones el trabajador se encuentra impedido para asistir al desahogo de la inspección por sus labores y quién en la mayoría de los casos comparece a dichas diligencias suele ser el apoderado, pero a la autoridad laboral no le parece apropiado y decide en el mejor de los casos establecer el criterio antes expuesto y como consecuencia desecha la citada probanza.

La tesis jurisprudencial número 28/94 establece que

PRUEBA PERICIAL. SU ESTIMACIÓN POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE HACERSE ANALIZANDO TODOS LOS DICTÁMENES RENDIDOS EN EL JUICIO, EXPRESANDO LAS RAZONES POR LAS CUALES LES OTORGAN O NIEGAN VALOR PROBATORIO.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de seguir el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para dar valor probatorio a la prueba pericial que ofrecen las partes en determinados supuestos que la consideren necesaria e indispensable

El primero de los supuestos es cuando se ofreció la prueba pericial grafoscópica en el desahogo de la inspección judicial y la junta de conciliación y arbitraje omitió acordar en relación a su admisión, y cerró instrucción provocando con tal actitud una violación procesal, la que se hizo valer en la vía de amparo directo, en cuya resolución el Tribunal Colegiado de Circuito ordenó la reposición del procedimiento en relación a la admisión de la misma.

El segundo de los supuestos es el que aconteció en relación al desechamiento de la prueba pericial que se ofreció con motivo de una nulidad de actuaciones que se planteó en relación a la objeción de los documentos exhibidos en el desahogo de la inspección tal objeción la realizó el trabajador mediante un escrito una vez que vio que los documentos que se le exhibieron al fedatario público contenían una firma que no era de él además desconociendo el contenido

de dichos documentos, y como claramente el artículo 829 fracción III establece que las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

4.5. Casos prácticos, del desechamiento de la prueba pericial grafoscópica, ofrecida por el actor en el desahogo de la inspección judicial.

En la tarea cotidiana del litigio suelen suscitarse una serie de conflictos laborales que traen aparejados una serie de violaciones procesales que traen como consecuencia la pérdida de derechos laborales o patrimoniales, y que en este apartado trataremos de manera objetiva.

En efecto, en los subsecuentes renglones se expondrá la problemática a la que se enfrentan cotidianamente las partes en controversia laboral, pero muy en especial la parte trabajadora, debido a la notoria parcialidad con la que comúnmente se conducen los órganos laborales.

El primero de los supuestos es el que aconteció en relación al desechamiento de la prueba pericial que se ofreció con motivo de una nulidad de actuaciones que se planteó en relación a la objeción de los documentos exhibidos en el desahogo de la inspección, tal objeción la realizó el trabajador mediante un escrito, una vez que vio el sentido del razonamiento del fedatario público de la junta de conciliación de arbitraje que quedó asentado en el acta de la diligencia, de la cual se desprendió que los documentos que se le exhibieron al fedatario público contenían una firma que no era del trabajador, por lo que desconoció el contenido de dichos documentos, y como claramente el artículo 829 fracción III expresamente establece "que las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes".

Ahora bien, es claro que el citado artículo en su redacción profiere que las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes, entonces, otorga a las partes la facultad de acudir o no al desahogo de la inspección, ya que si bien es cierto claramente el precepto en cita dice "que las partes y sus apoderados **pueden** concurrir a la diligencia de inspección ", lo cual no debe de interferir en que si alguna de las partes en sí la trabajadora no acude al desahogo de la diligencia de inspección, se le decrete la improcedencia del incidente de

nulidad junto con el desechamiento de su prueba pericial, con el argumento en que se apoya la autoridad laboral de expresar que ya no es el momento procesal oportuno, motivo por el cual nos conlleva a pensar que esto se debe a que la Ley Federal del Trabajo en la redacción de sus preceptos suele ser poco precisa; y como consecuencia de la misma ocasiona que se coarte el derecho de la parte que no acudió a la diligencia el de inconformarse con el resultado de la misma utilizando los medios establecidos en la Ley Federal del Trabajo como es la necesidad de promover una nulidad actuación que encuentra su fundamento en los artículos 771, 772 y demás relativos y aplicables de la ley de la materia.

Se puede apreciar que todo esto ocasiona el retraso del procedimiento laboral, contraviniendo los principios del derecho procesal del trabajo como el de la inmediatez, toda vez que el trabajador se ve obligado a atacar la violación procesal de la que fue objeto a través del juicio de amparo directo, juicio que se ventila ante los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral para combatir la resolución dictada por la Autoridad Responsable, o bien sea el amparo indirecto que se promueve por virtud de haberse cometido alguna irregularidad en el procedimiento u otros motivos que den origen a su interposición el cual se presentara ante un juzgado de distrito, Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca de la controversia y hacer notoria la incongruencia y violación cometida en agravio del trabajador el desecharle la prueba pericial ofrecida en relación a la impugnación de los documentos en cuanto al desconocimiento de la firma que contenían los recibos de pago exhibidos por la patronal en el desahogo de la inspección judicial o reconocimiento judicial en relación a la objeción de los mismos en cuanto al contenido y firma de los recibos de pago ó documentos exhibidos, y a través de los cuales la patronal pretendía acreditar la excepción de pago, la que sin lugar a dudas resulta ser improcedente falsa, motivo por el cual el trabajador se inconforma con el desahogo de la inspección y tiene que impugnar el contenido de la acta de inspección en cuanto al contenido y firma, ya que como se reitera la ley laboral en su artículo 829 fracción III no establece la obligatoriedad de las partes de acudir al desahogo de la inspección, por lo que ocasiona el retraso extremado del procedimiento laboral y en la subsecuente actuación procesal podrá inconformarse con el resultado de la misma pero como la autoridad laboral aún no cuenta con criterio definido se presumirá la pérdida de los derechos del trabajador en relación a la inmediatez y a los derechos de la clase trabajadora y que notoriamente se encuentra contrario a los finalidad perseguida por los principios del derecho procesal del trabajo como es el de la inmediatez.

El segundo de los supuestos se suscita cuando la parte actora (trabajadora) ofreció la prueba pericial caligráfica grafoscópica en el desahogo de la inspección judicial con el objeto de inconformarse por el contenido y firma del documento exhibido en el juicio por la patronal y el órgano persecutorio omitió

acordar en relación a su admisión, y cerró instrucción turnando los autos a proyecto de resolución los cuales pasarán los menos tres meses en manos del dictaminador que corresponda, lo que ocasiona con tal actitud, una violación procesal, la que se hizo valer en la vía de amparo directo, en cuya resolución el Tribunal Colegiado de Circuito ordenó la reposición del procedimiento en relación a la admisión de la misma, pero cabe destacar que dicha omisión del órgano laboral retraso la finalidad perseguida del procedimiento laboral, la de la inmediatez.

El caso práctico que nos ocupa se ventiló en la Junta Especial Número Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal en donde se radicó la presente controversia con el número de expediente 531/96, en donde las partes del litigio fueron Ferrocarriles Nacionales de México empresa Paraestatal del Gobierno Federal y el C. Juan Gaspar Guerrero trabajador en activo de la demandada, quien se inconformó ante el órgano laboral, con el objeto de que se le administrara justicia en relación a sus derechos labores consignados tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo, y lo que concretamente reclamó fue el pago de las prestaciones a que tiene derecho conforme al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana como son el fondo de ahorro, el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional y la prima dominical, conceptos que aparecen consignados en las cláusulas 58, 59, 354 y 355 del citado contrato, alegando el mismo que no se le cubrieron por parte de la demandada.

Así las cosas, el presente conflicto se ventiló ante la Junta Especial Número Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en donde se citó a las partes para la celebración de la audiencia en sus etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas con su debido apercibimiento consignado en los artículos 873, 876 fracción VI, 878 fracción VIII y 879 de la Ley Federal del Trabajo, las partes comparecieron y se le celebró la audiencia en su etapa conciliatoria; etapa en la que las partes no llegaron a ningún arreglo conciliatorio, por lo que la junta ordenó se continuara con el procedimiento laboral en su etapa de demanda y excepciones, y en dicha etapa la partes acreditaron su personalidad para poder intervenir en el proceso, así como la parte actora ratificó su demanda en todas sus partes, y en su momento, la demandada dio contestación a la misma oponiendo sus defensa y excepciones respectivas, una vez hecho esto, las partes replicaron y contrareplicaron, posteriormente la junta dictó el acuerdo en relación a la etapa respectiva y la tuvo por celebrada y por cerrado dicho periodo, además de reconocer la personalidad de las partes y tener por ratificada y contestada la demanda se ordenó pasar a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Abierta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes ofrecieron sus pruebas, en primer término correspondió a la parte actora ofrecer sus probanzas en términos de un escrito que describió y detalló en su momento, y como es bien sabido el procedimiento laboral faculta a las partes para ofrecer sus pruebas ya sea por escrito o bien sea en forma verbal, a continuación correspondió a la parte demandada hacer lo mismo, además en ese instante objetó las pruebas ofrecidas por la parte actora, a continuación correspondió a la parte actora objetar las pruebas de su contraparte jurídica.

Efectuadas tales manifestaciones, la junta dictó un acuerdo en relación a la admisión o desechamiento de las pruebas ofertadas por las partes y a las que admitió les designó día y hora para su desahogo.

Cabe señalar que la parte actora ofreció como pruebas las siguientes, documentales privadas consistentes en las cláusulas 58, 59, 354 y 355 del Contrato Colectivo de Trabajo, la inspección judicial, que solicitó se llevara a cabo en los archivos generales de la demandada con la finalidad de acreditar tanto el salario diario del actor y de que los recibos de pago se exhibieran en originales, así como la instrumental pública de actuaciones, y la presuncional legal y humana.

Resulta indispensable señalar que en relación a la prueba de inspección que ofreció la parte demandada en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la misma le fue admitida por la autoridad laboral, y se apercibió a la oferente, de que en caso de resultar falso o inexacto el domicilio señalado para tal efecto se le decretaría la deserción de su probanza, de igual forma se le apercibió a la demandada que en caso de no exhibir la documentación materia de la inspección probanza ofrecida por la actora se le harían efectivos los apercibimientos, motivos ante los cuales se tendrían por presuntivamente ciertos los extremos pretendidos por su oferente (trabajador) con fundamento en el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo.

En la presente tesis tratamos de hacer notoria la forma en que se conduce la junta de conciliación y arbitraje, la cual resulta bastante preocupante esto en atención a la admisión de las pruebas y en especial al admitir la prueba de inspección, que es cuando observamos la problemática jurídica.

Lo anterior se debe a que la Junta de Conciliación y Arbitraje admite la misma en relación a que el oferente cita la siguiente tesis jurisprudencial que lleva por rubro el siguiente:

“INSPECCIÓN PRUEBA DE. PROCEDE SU ADMISIÓN PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE EXHIBIR EN JUICIO” y con tal criterio la junta admite la inspección

4.6. Proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo respecto del ofrecimiento y admisión de la prueba pericial en el desahogo de la inspección judicial.

En efecto la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 821 a 826, norman la prueba pericial en tan solo seis diminutos preceptos los que han quedado transcritos y analizados con anterioridad, ahora bien, en las siguientes líneas procederemos a citar el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en relación a los preceptos antes invocados, así como sus respectivas reflexiones.

Artículo 821 “La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte”.

En efecto, el precepto antes citado no tiene problema alguno a nuestro criterio, ya que el mismo resulta ser coherente en su redacción y alcance jurídico.

“Artículo 822 Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley general de profesiones”.

Lo anterior se propone ya que en la actualidad y en la práctica laboral, los peritos en grafoscopia no necesariamente se acreditan en la ciencia sobre la cual dictaminan, esto se debe a que la Ley Federal del Trabajo no les exige sean egresados de alguna institución, quizás por que la ley general de profesiones no la contempla, pero a nuestro criterio sí se debería de exigir a la persona que se ostenta como perito grafoscópico que acreditará legalmente estar autorizado mediante cédula expedida por la Secretaría de Educación Pública, con lo cual se evitaría que personas no estudiadas normarán el criterio del juzgador en perjuicio de las partes en el juicio.

Por lo que respecta al artículo 823 este deberá quedar de la siguiente manera

“Artículo 823 La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, y en el término de tres días hábiles se deberá exhibir el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes”.

Lo anterior deriva, a que en la práctica laboral los defensores de los derechos ya sean patronales o trabajadores, se encuentran previamente asesorados por licenciados en derecho, que en ocasiones no cuentan con los conocimientos científicos, técnicos o artísticos en relación a una materia y tiene que recurrir a un experto en la materia para que éste los asesore en alguna materia de la que no son doctos, en tanto se considera necesario e indispensable que si el cuestionario va a ser obligatorio para que se acepte dicha probanza, entonces también se deberá otorgar el término de tres días hábiles para que sus abogados presenten el cuestionario respectivo en la materia de la que se trate ya que lógicamente estos ya se encontrarán previamente asesorados y para confirmar la anterior propuesta consideramos se tomen en cuenta las siguientes tesis jurisprudenciales, las cuales resultan ser corolario de lo antes expuesto.

“PRUEBA PERICIAL RELACIONADA CON OBJECIONES A LA AUTENTICIDAD DE UN DOCUMENTO EN PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE TENERSE COMO OFRECIDA AUN CUANDO NO SE HUBIERE EXHIBIDO EL CUESTIONARIO RESPECTIVO”.

(Segundo tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo directo 87/96. Margarita Páez Roldán. 30 de septiembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Semanario Judicial. 7ª. Época. Volumen 205 - 216. Sexta parte. Tribunales Colegiados. Pág. 385).

“PRUEBA PERICIAL CALIGRAFICA OFRECIDA POR EL TRABAJADOR CUANDO NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS DEL ARTÍCULO 823 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

(Segundo tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo directo 402/92. Cristino Meza Cruz. Roldán. 1 de Diciembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Tirso Obregón Lemus. Secretario: Gonzalo Carrera Molina. Semanario Judicial. 8ª. Época. Tomo XI. Marzo 1993. Tribunales Colegiados. Pág. 341).

"PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL, SUS REQUISITOS CUANDO TIENDE A JUSTIFICAR LA OBJECCIÓN A UNA DOCUMENTAL".

(Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo directo 39/92. Marcelino Lima Lima y otros. 13 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario Roberto Javier Sánchez Rosas. Semanario Judicial. 8ª. Época. Tomo IX. Abril 1992. Tribunales Colegiados. Pág. 585).

Posteriormente el artículo 824 de la ley laboral debe quedar así por que resulta ser más preciso evitando con ello abusos cometidos en la mayoría de las veces por la parte trabajadora, y como a continuación se detalla.

"Artículo 824 La junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I.- Si no hiciera nombramiento de perito;

II.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, pudiendo revocar al perito nombrado por una sola ocasión y;

III.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes".

Esto se debe a que en la práctica laboral, los apoderados de los trabajadores en numerosas ocasiones, al llegar el día fijado por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se lleve a cabo el desahogo de la prueba pericial, éste revoca al perito nombrado por su parte ya sea para alargar el procedimiento laboral, o bien sea por que su perito no preparó el dictamen respectivo y solo utilizan la artimaña de revocar al perito nombrado, y como la Ley Federal del Trabajo no contempla sanción alguna para el abogado patrono o para el perito actúa de la forma antes citada además de que órgano laboral no puede dejar en estado de indefensión al trabajador le nombra un perito de oficio, y si bien es cierto con la propuesta antes establecida en el artículo 824 fracción II es la de que se establezca el que solo por una vez se pueda revocar al perito debiendo entenderse que se podrá nombrar un segundo perito, y cuyo objetivo va encaminado a proteger tanto los derechos de los trabajadores, como el de la celeridad en el proceso laboral, que es lo que aparentemente le distingue de los demás procesos.

Finalmente en el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo se considera que se debe realizar con urgencia una modificación al mismo, debido a

la gran problemática a la que se enfrenta la clase trabajadora constantemente en la práctica laboral, por lo que se considera prudente tomar en cuenta las propuestas realizadas por el tesista por los motivos que a continuación se expresan.

“Artículo 825 En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

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

II.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley el día y hora señalado por la junta de conciliación y arbitraje, previa identificación ante el secretario de acuerdos y se les concederá un término de quince días hábiles a los peritos de ambas partes para que rindan su dictamen.

Esto se debe a que la Ley Federal del Trabajo contempla que el día y hora fijado por la junta de conciliación y arbitraje para el desahogo de la prueba pericial, se deberá aceptar y protestar el cargo, e inmediatamente se rendirá el dictamen, cosa que no se puede realizar en un mismo instante debido a que el experto en el área apenas se está dando por enterando de lo que se pretende con tal probanza y por lo tanto se encuentra notoriamente imposibilitado para rendir en ese preciso momento el dictamen de que se trate y que por muy experto en su área le tomará su tiempo realizarlo ya que tiene que estudiarlo y allegarse de todos aquellos elementos necesarios para el mismo, los expertos y especialistas en su área consideran que con quince días hábiles, resulta ser más que suficiente el tiempo antes mencionado para la elaboración de un dictamen, por lo que pugnamos se legisle en relación a que son dos momentos muy distintos, el de la aceptación y protesta del cargo y el de la rendición del dictamen.

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

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

V.- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero en discordia, el que se encontrará imposibilitado para intervenir y dictaminar en relación a los negocios que se ventilen en la Junta de Conciliación y Arbitraje como perito de la junta y como perito particular; y en caso de intervenir en ambos negocios se le inhabilitará por un periodo de dos años para ejercer como perito de la junta”.

Tal prohibición y sanción buscada con la adición al artículo 825 fracción V es la de evitar que se caiga en los supuestos, por así decirlo, de ser juez y parte, ya que notoriamente resulta ilegal e ilógico que un tribunal laboral permita que uno de sus colaboradores dictamine en ambos lados, es decir como perito tercero en discordia y como perito particular en un mismo negocio o bien, que tenga acceso a intervenir o hacer del conocimiento del otro perito (también adscrito a la junta) de la problemática a dictaminar, manipulando con su convivencia el sentido del dictamen, atentando contra la finalidad establecida tanto en los principios generales del derecho, así como en nuestra Carta Magna que en su artículo 17 profiere, que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; y como consecuencia de ello la actuación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en contra de dichos principios motivos por los cuales se pugna por una adición al precepto que nos ocupa.

Las anteriores manifestaciones se hacen notorias, toda vez que si se hace caso a las propuestas realizadas en la adición a la fracción V del artículo 825 de la ley laboral se efectúan con la mejor disposición de proteger los derechos de la clase trabajadora, así como el respeto a la equidad y la justicia social buscada en la ley de la materia, por que muy a menudo nos hemos percatado como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje parece ser omisa a los reclamos de los litigantes de la parte trabajadora, en relación a la intervención de los peritos terceros en discordia con los que cuenta dicho organismo para que intervengan en dictaminar en los negocios que les encomiendan y en los que curiosamente también intervienen como peritos particulares de la parte contraria ó sea la demandada, (organismos públicos descentralizados del gobierno federal) y lógicamente con tal actividad se aduce una contravención a lo dispuesto en los artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los principios generales del derecho como la equidad y la justicia social.

Cabe señalar que en el presente trabajo, la prueba pericial guarda una íntima relación con la prueba de inspección, probanza que si bien es cierto se encuentra regulada en los artículos 826 al 829 de la ley laboral, y ante tales circunstancias se reclama también con urgencia la reforma de la misma.

Efectivamente así sucede, ya que se nos presenta al parecer la prueba de inspección hecha al vapor por los legisladores del año de 1980, época en que por primera vez apareció regulada la probanza antes citada ocasionado un sinúmero de conflictos debido a tan escueta y confusa redacción, motivos por los cuales se aportarán algunas modificaciones al respecto, con las cuales se busca la mayor protección para ambas partes en el conflicto.

"Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma".

En este punto también muy en particular, cabe señalar que en la actualidad la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra realizando actuaciones bastante ilegales a nuestro parecer, debido a que si bien es cierto en el artículo 827 claramente establece que, la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, **el lugar donde deba practicarse**, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados, resulta muy a nuestro criterio ilegal, infundado e ilógico el que él oferente de la misma señale el lugar para su desahogo y posteriormente lo cambia manifestando una serie de circunstancias por las cuales expresa que ya no tiene los documentos en el lugar señalado para tal efecto y dice que los tiene en otro lugar, parecería que se encuentra modificando en lugar y si bien es cierto la ley laboral claramente establece que al momento de ofrecer la prueba de inspección deberá reunir los requisitos establecidos en la ley de la materia y si posteriormente modifica el lugar señalado para el desahogo entonces se encuentra contraviniendo los requisitos marcados expresamente en el ordenamiento laboral ,motivos por los cuales también se deben efectuar los apercibimiento, más no aceptar la modificación del lugar, ya que estos se debió de efectuar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y no una vez que ya se haya cerrado la etapa respectiva., razón por la cual resulta ser urgente que se modifique también en este sentido y quede de la siguiente forma;

"Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados no pudiendo modificar los mismos una vez cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma".

"Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo, si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan".

Consideramos que tal precepto es acertado motivo por el cual no realizamos comentario alguno.

El artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo ya ha quedado anteriormente transcrito, por lo cual solo haremos un análisis del mismo, debido a su redacción así como a sus requisitos exigidos por la ley laboral, y cuya inquietud nos lleva a vislumbrar que urge se le realicen las siguientes modificaciones, esto se debe a las vivencias obtenidas a través del litigio y como consecuencia de ello se externa los siguiente:

“Artículo 829. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.

II. El Actuario, requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.

III.- Es obligación del Trabajador acudir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes a los documentos y objetos que se le exhiban al actuario, ofreciendo en ese mismo instante la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica, o prueba pericial de que se trate, conforme a los lineamientos establecidos en los artículos 821 al 826 de la presente ley;.

IV.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa toma de razón de autos”.

En este momento es cuando el trabajador puede realizar las objeciones a los documentos materia de la diligencia que se le exhibieron en ese preciso instante al fedatario público e inmediatamente es obligación del mismo ofrecer la prueba pericial caligráfica y grafoscópica para impugnar el contenido y firma de los mismos, atendiendo a los lineamientos establecidos en los artículos 821 al 826 de la ley laboral, y una vez hecho lo anterior, todas aquellas manifestaciones vertidas por las partes en el cuerpo de la acta levantada por el actuario, la junta de conciliación y arbitraje que conozca, a través del secretario de acuerdos que conozca del asunto acordará lo que corresponda, debiéndose aceptar la prueba pericial por encontrarse ofrecida en tiempo y forma una vez que reúna los requisitos establecidos en la ley laboral con lo cual se evitará el desechamiento de la prueba pericial que muy a menudo suele ser efectuada por la junta a consecuencia de la indebida regulación de la que adolecen tanto la prueba pericial como la prueba de inspección y a su aplicación por parte del personal de la junta de la junta de conciliación y arbitraje de que se trate, motivos por los cuales proponemos la modificación urgente a la prueba pericial.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Del capítulo segundo podemos concluir diciendo que en relación al capítulo IX de los incidentes; en sus artículos 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769 y 770 de la Ley Federal del Trabajo y muy en especial al 767 de la ley laboral, en éste precepto se debe establecer o fijar alguna sanción pecuniaria para quien promueva algún tipo de incidente contemplado en la ley de la materia; que en caso de resultar improcedente o que se llegase a desistir o que de su simple tramitación se desprenda que es inoperante, se haga efectivo el apercibimiento antes citado, esto se debe a que con los mismos solamente se retarda el procedimiento laboral en perjuicio de una o ambas partes en el juicio.

SEGUNDA.- En relación al segundo capítulo, podemos concluir que por cuanto hace a la caducidad contemplada especialmente en los artículos 772 y 773 de la Ley Federal del Trabajo esta deberá ser aplicada en forma definitiva a los juicios que por su notoria inactividad procesal, es decir, por falta de interés jurídico de la parte actora, deberán ser enviados al archivo general de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate, una vez que haya transcurrido el término de sesenta días hábiles, tiempo suficiente con el que contará la parte actora para haber efectuado algún acto procesal.

TERCERA.- En cuanto al capítulo tercero, podemos concluir diciendo que efectivamente la prueba de inspección, probanza contemplada en los artículos 827, 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo, se deben de modificar en relación a que se debe hacer obligatoria la asistencia de la parte actora al desahogo de dicha probanza y en ese mismo instante debe hacer valer sus inconformidades en forma oral, de las cuales el C. Actuario del conocimiento deberá asentar en el acta de la diligencia y una vez hecho esto, dara cuenta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta acuerde lo que en derecho proceda, con lo cual se evitará seguir cometiendo atropellos a los derechos laborales de los trabajadores.

CUARTA.- En relación al capítulo cuarto podemos concluir diciendo que por lo que hace a la prueba pericial, probanza establecida en los artículos 821, 822, 823, 824, 825 y 826 de la Ley Federal del Trabajo, se debe de tomar solo como un medio probatorio, esto es, debe especificarse en la ley laboral su alcance jurídico, ya que el juzgador se proveerá de aquella ciencia, técnica o arte de un especialista llamado perito, por carecer de dichos conocimientos; con lo cual dicha probanza, solo normará su criterio y la que deberá ser considerada como una mera presunción.

QUINTA.- En el capítulo cuarto y en relación al artículo 824 fracción II de la Ley Federal del Trabajo que regula la prueba pericial podemos concluir diciendo que este se debe modificar en su fracción II, esto se debe a que el perito o peritos que haya nombrado la parte actora, se podrá revocar en una ocasión con la salvedad de que no lo deje en estado de indefensión por su inasistencia sin causa justificada, con lo cual se pretende otorgar celeridad al procedimiento laboral.

SEXTA.- En relación al capítulo cuarto podemos manifestar que en relación a la artículo 825 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se deberá efectuar la adición al mismo, esto es, una vez que las partes hayan nombrado a su perito la Junta de Conciliación y Arbitraje les fijará día y hora para que estos acepten y protesten su cargo, asimismo se les concederá un termino de quince días hábiles para rendir su dictamen y la que se llevará a cabo en una audiencia fijada para ello, por lo tanto consideramos se deben efectuar tales modificaciones a dicho precepto, con la finalidad de dar mayor celeridad al proceso laboral.

SÉPTIMA.- En el cuarto capítulo se concluye, que por cuanto hace a la prueba pericial y a mayor abundamiento en el artículo 825 fracción V que se refiere al papel que desempeña el perito tercero en discordia, en esta fracción proponemos se adicione en su redacción, tanto la prohibición y sanción para el perito tercero que designe al Junta de Conciliación y Arbitraje a la parte actora que en caso de que éste llegase a intervenir como perito de alguna de las partes y como perito tercero en discordia, se le hará efectiva la sanción de ser destituido de su cargo y de suspenderse en su servicio por el termino de dos años, y con lo cual se pretende evitar se continúen cometiendo atropellos a los derechos de la clase trabajadora con la actividad adoptada por dichos expertos que forman parte auxiliador de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BORREL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral, cuarta edición. PAC. México. 1992.
- 2.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. s/e. PAC. México. 1992.
- 3.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. décimo tercera edición. Esfinge. México. 1995.
- 4.- CÓRDOBA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. primera reimpresión. Cárdenas. México. 1991.
- 5.- DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. s/e. Porrúa. México. 1992.
- 6.- DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1986.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1985.
- 8.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T. I. s/e. Porrúa. México. 1990.
- 9.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T. II. s/e. Porrúa. México. 1990.
- 10.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. "Textos Universitarios." México. 1981.
- 11.- DORANTES TAMAYO, Luis. Elementos de Teoría General del Proceso. Porrúa. México. 1983.
- 12.- FACONE, Nicolás. Derecho Laboral. s/e. s. p. i. Argentina.
- 13.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del trabajo. décimo Octava edición. Porrúa. México. 1994.
- 14.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. octava edición. Harla. México. 1990.
- 15.- GONGORA PIMENTEL, Genaro. Introducción al Estudio del Juicio de Amparo. quinta edición. Porrúa. México. 1995.

16.- MATEOS ALARCÓN, Manuel. Estudio sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal. Cárdenas. México. 1991.

17.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. segunda edición. Harla. México. 1994.

18.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo. cuarta edición. Porrúa. México. 1977.

19.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. octava edición. PAC. México. 1991.

20.- RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el despido. Trillas. México. 1985.

21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. sff.

22.- VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas. México. 1979.

LEGISLACIÓN.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. sexagésima edición. Porrúa. México. 1996.

2.- Ley Federal del Trabajo. segunda reimpresión. Trillas. México. 1992.

3.- Ley Federal del Trabajo. "Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera". septuagésima quinta edición. Porrúa. México. 1995.

4.- Ley Federal del Trabajo. "Comentada por Francisco Breña Garduño". cuarta edición. Harla. México. 1996.

OTRAS FUENTES.

1.- BONUMA, Joao. De las pruebas en general. Revista de Derecho Procesal. Ediar. Argentina. 1946.

2.- Enciclopedia Universal Ilustrada. T. VI. ESPASA-CALPE. España. 1967.