

00721
963
a

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

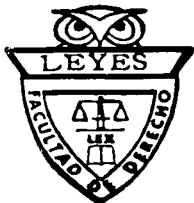


FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS JURIDICO DE LA EFICACIA DE LA PRUEBA
PERICIAL EN MATERIA LABORAL.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
J O R G E V E R A G A Y T A N



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



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 MADRE

JUANA GAYTAN MEDINA.- Que Dios la tenga en el mejor lugar de la gloria. Que hubiera sido de mí sin Usted, tarde ciertamente, pero le estoy cumpliendo, nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde. Mamá en todo momento estuvo conmigo, más en las malas que en las buenas, lloró y sufrió junto conmigo, sonrió y disfrutó quizás un poco, para que finalmente Dios la llamara; donde quiera que se encuentre que Dios la bendiga, sin Usted no me hubiera yo recibido.

A MI PADRE

HILARIO VERA ORTEGA.- Amigo, gracias a Usted me formé como hombre, aprendí a trabajar, me enseñó a valerme por mí mismo, siempre con su ejemplo, firmeza, reciedumbre, rectitud y caballero de bien me inspire a terminar lo que empezamos juntos, mi carrera de Licenciado en Derecho. Donde quiera que se encuentre que Dios este con Usted y desde aquí le agradezco por todo.

A MI HERMANA

LICENCIADA EN DERECHO MARIA DE JESUS VERA GAYTAN.- Tú ejemplo, bondad, humildad y generosidad son dones que Dios nos da, nunca te he de olvidar, te admiro, te venero y respetaré permanentemente. Dios te llamó muy pronto donde quiera que ten encuentres tus hijas: ANDREA y RAQUEL, al igual que el suscrito nos sentiremos en todo momento orgullosos de ti, pronto la familia tendrá un profesionista más.

A MIS HERMANOS

MARIA MERCEDES, MARTÍN, ALFONSO, EMMA, HILARIO, HILDA, RAÚL, JUANA y MARIA DE JESÚS, TODOS DE APELLIDOS VERA GAYTAN.- En conjunto y por separado todos Ustedes son diferentes, todos de una u otra forma me ayudaron a concluir mis estudios de Licenciado en Derecho; quiero en este modesto espacio dejar testimonio perene de mi agradecimiento por toda su ayuda, generosidad, ejemplo, bondad y rectitud que en todos ustedes he observado y les he aprendido, Gracias por todo.

A MI MAESTRO

LICENCIADO EMILIO CHUAYFFET CHEMOR.- *Muy estimado y respetado maestro de más de diez, sus enseñanzas van conmigo, llevando siempre impregnada su recta forma de impartir la enseñanza; en el terreno político más que un maestro, un ejemplar ser humano, con su estilo propio por supuesto, muchas veces su presencia no se nota, pero plenamente se siente, en uno u otro sentido. Queriendo reproducir un segmento del excelente prólogo, que en ocasión del homenaje rendido al maestro Don Jesús Reyes Heróles, Usted suscribiera " Su sensibilidad, dice Usted, congruencia y experiencia, dotado para la tarea, la aprendió primero con Don Adolfo, y comenzó a ejercerla sin desconocer sus riesgos: si en algún aspecto es válida la figura de cabalgar sobre un tigre, incómodo al ir sobre la bestia, pero muy peligroso al bajarse, exponiéndose a ser devorado, mordisqueado, o a recibir zarpazos, es en la política; y ni siquiera apearse por defunción salva del embate de la fiera". Las ideas y los ideales de Don Jesús, ni lo limitan ni lo incomodan: "Hay que aprender a salir limpio de los asuntos sucios y, si es preciso, a lavarse con agua sucia". Respetado maestro le pido por favor que me siga enseñando, para poder transitar por el difícil camino de la abogacía y la política; gracias maestro por toda su enseñanza, apoyo y generosidad.*

CON RESPETO A:

*LICENCIADO ARTURO MONTIEL ROJAS.-
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
DE MÉXICO; Respetado y Estimado Señor
Gobernador; le conozco desde hace tiempo, siempre
fuerte, firme, seguro de si mismo, me ha enseñado a
querer a las clases mas desprotegidas, con quien
tenemos que estar a su lado permanentemente por
sobre todas las cosas; me enseñó que la humildad se
debe de tener presente, no solamente en épocas de
campana, hay que practicarla y ganarla todos los días.
Don Arturo, Gracias por su confianza y generosidad.*

CON RESPETO A:

*LICENCIADO CESAR CAMACHO QUIROZ.
SENADOR DE LA REPUBLICA POR EL
ESTADO DE MÉXICO; Amigo, su entusiasmo
y dinamismo son dos grandes motores que le
han ayudado a escalar peldaños tan altos, pero
no es obra de la casualidad, muy tempranito
trabajando en los alrededores del volcán
popocatepetl hace algunos años me enseñó que
la juventud y la responsabilidad, no están
divorciadas, aunado a una constante
preparación; el mundo jurídico-político, se nos
puede presentar mas accesible; Gracias Don
Cesar por todas sus enseñanzas.*

A MI PROFESOR

LIC. ESTEBAN RAMIREZ ESCAREÑO.- Maestro, sin su ayuda en toda la etapa final de mi carrera, me hubiese sido difícil concluir mis estudios le expreso mi más sincero agradecimiento.

A MI PROFESORA

LIC. LILIA GARCIA MORALES.- la presente tesis se elaboró en el seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, bajo la conducción de Usted, siempre amable y gentil conmigo, sobre todo le agradezco su comprensión y generosidad, su dirección en el presente trabajo fue determinante, gracias maestra por todo su apoyo.

I N D I C E

INTRODUCCIÓN

I

CAPITULO I LINEAMIENTOS GENERALES

	Pag.
1. Concepto de relación de trabajo	1
2. Sujetos de la relación laboral	4
2.1 El trabajador	5
2.1.1. Clasificación de trabajador	7
2.2 El patrón	9
2.2.1. Clasificación de patrón	11
3. Derecho Procesal del Trabajo	14
4. Proceso y procedimiento	17
4.1. El proceso	17
4.2. El procedimiento	20
5. Demanda y excepción	21
5.1. La demanda	21
5.2. La excepción	23
6. Concepto y objeto de la prueba	25
6.1. Concepto de la prueba	26
6.2. Objeto de la prueba	29
7. Valoración y clasificación de la prueba	32
7.1. Valoración de la prueba	33
7.2. Clasificación de la prueba	36
8. La prueba pericial	48

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. La ley de 1931	51
1.1. Primeros antecedentes	51
1.2. Anteproyecto de Emilio Portes Gil	55
1.3. Promulgación de la Ley de 1931	56
2. La ley de 1970	61
3. Las reformas de 1980	66

CAPITULO III MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	71
1.1. Artículo 123	72
2. Ley Federal del Trabajo de 1970	74
3. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo	75
4. Jurisprudencia en materia laboral	78
4.1. Con relación al desahogo de la prueba	78
4.2. Con relación a la valoración de la prueba	83
4.3. Con relación a los peritos terceros en discordia	87

CAPITULO IV EL DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL

1. Por falta de nombramiento	91
2. Por falta de comparecencia	94
3. Por solicitud del trabajador	96
4. Contradicciones en el artículo 824 de la ley laboral	98

CONCLUSIONES	109
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	112
---------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El tema del presente trabajo despertó nuestro interés al encontrar, en la práctica profesional, una diversidad de criterios y opiniones con relación al desahogo de la prueba pericial en materia laboral.

Por lo anterior, resulta de vital importancia hacer mención que al vivir en un Estado de derecho, en donde la conducta del hombre se rige y regula a través de la aplicación de la ley, el Estado, para poder impartir justicia además de haber constituido Tribunales de Derecho, ha establecido figuras jurídicas como el proceso, el procedimiento y la prueba; con la finalidad de que las personas que se vean afectadas en sus intereses, resuelvan sus conflictos dentro de los marcos de legalidad, de tal manera que los contendientes no se hagan justicia por su propia mano.

En el ámbito jurídico, la prueba es de gran importancia, pues mediante ella se pueden demostrar una situación o un hecho determinado, que puede ser decisivo en la solución de la controversia, y a quien toca decidir ésta, le sirve como elemento de convicción.

En este trabajo se aborda el tema de la prueba pericial como uno de los medios establecidos por la Ley Federal del Trabajo, para demostrar los hechos que hayan sido controvertidos o discutidos por las partes dentro del proceso; estableciéndose que la prueba pericial es un medio de conducción a la verdad, y no un medio de aprovechamiento para retardar el procedimiento.

Así pues analizaremos en el primer capítulo, sobre los lineamientos generales para entender el desarrollo del presente trabajo, comenzaremos por determinar que es una relación de trabajo, cómo está compuesta; conceptos generales del Derecho Procesal del Trabajo, así como lo correspondiente a demanda, excepción; concepto, objeto y valoración de la prueba en general y lo correspondiente a la prueba pericial.

En el capítulo segundo, analizaremos los antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo, en las legislaciones en materia laboral a través del tiempo, hasta llegar a las reformas hechas en 1980 y las cuales están vigentes hasta nuestros días.

El capítulo tercero, contiene lo relativo al marco jurídico que es aplicable a la prueba pericial dentro del juicio laboral, desde los fundamentos constitucionales, hasta la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

Por último, dentro del cuarto capítulo estudiaremos de lleno el desahogo de la prueba pericial, y los casos que se pueden presentar dentro del desarrollo del juicio.

De lo anteriormente señalado, debemos mencionar que el tema de tesis tiene como finalidad primordial resaltar la importancia que tiene la etapa de pruebas dentro del procedimiento laboral y en especial la prueba pericial; ya que en ocasiones ésta representa ser uno de los factores determinantes en la resolución de un juicio, en tiempo y forma, en virtud de que es el medio o instrumento de que se van a valer las partes para demostrar sus pretensiones;

porque mediante ella se podrán conocer algunos hechos que representan un obstáculo para el juzgador por su carácter técnico, científico, artístico o bien, de naturaleza diferente a la jurídica, lo cual ayudará al juzgador a resolver el conflicto.

Finalmente, daremos las conclusiones esperando que las opiniones contenidas en las mismas, sean una aportación al tema de la prueba pericial.

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

1. Concepto de relación de trabajo

Desde el inicio del hombre, éste siempre ha estado en constante relación con otros, lo cual es la esencia de las comunidades humanas y de ellas se desprende una relación jurídica o una relación simple.

Toda relación tiene carácter jurídico en cuanto nace de una obligación contraída. En materia laboral, la obligación de hacer difiere del trabajo subordinado, independientemente de que las dos sean actividades humanas.

Como podemos observar lo que diferencia a los sujetos es la actividad que realiza así como la retribución que se le otorga al llevarla a cabo, ya que en la relación de trabajo siempre se otorga una remuneración, además de que ésta es obligatoria constitucionalmente y en contraposición, en la obligación de hacer, puede o no darse el pago.

Como la relación de trabajo constituye uno de los aspectos fundamentales del Derecho del Trabajo, comenzaremos por exponer algunas de las definiciones con respecto a este concepto.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

La **relación de trabajo** "es la denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral". ¹

El maestro Mario De la Cueva, describe a la relación de trabajo como "la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". ²

No podemos excluir lo que contempla el artículo 20 de la legislación en materia laboral vigente, el cual considera que se entiende por relación laboral de trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Dicho precepto también establece que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Concluye dicho precepto afirmando que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio el contrato de trabajo se perfecciona con el simple

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV P-2. Décima tercera edición. Porrúa S.A. México 1999. p. 2769.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima sexta edición. Porrúa S.A. México 1999. p. 186.

acuerdo de voluntades. Cabe aclarar que se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito siempre es imputable al patrón.

Como consecuencia, podemos decir que donde exista una prestación de trabajo subordinado, estamos frente a una relación de trabajo a la que se le aplicará el estatuto laboral.

En concreto, la relación de trabajo que puede establecerse con o sin contrato y reiterando las ideas anteriores, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario. Si se dan éstos elementos, existe para la legislación laboral la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que lo haya originado.

La relación laboral nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

Asimismo, las relaciones de trabajo pueden ser también por tiempo fijo o por obra determinada.

La subordinación es el elemento más importante de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia por parte del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado.

Para el maestro Mario De la Cueva, un elemento más de la relación de trabajo es el salario, entendido éste como la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo, de acuerdo con lo que establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que el mismo autor opina que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del servicio personal subordinado, por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. En conclusión, "el salario como elemento constitutivo de la relación laboral aparece como consecuencia de la prestación del servicio".³

Es importante hacer notar que, legalmente se señalan los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje, toda vez que se tiene que proteger al trabajador de los abusos a los que pueda ser sometido por las personas que lo contrataron.

2. Sujetos de la relación laboral

En las relaciones jurídico-laborales, ya sea individuales o colectivas, los sujetos que la componen son los trabajadores y el patrón; motivo por el cual es necesario tener de manera clara y precisa qué se considera como trabajador y qué es patrón, por lo que nos abocaremos a continuación a definir éstos dos conceptos y los tipos que existen de cada uno de ellos.

³ Ibidem. p. 223

2.1. El trabajador

Primeramente, en la legislación laboral se establece que **trabajo** es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio. Derivado de ello, hay que conceptualizar lo que es un trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido de forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3º párrafo segundo, que recoge este principio de igualdad al determinar que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Sin embargo, existen diferentes denominaciones o tipos de trabajador de acuerdo con las actividades que desempeñen, el tiempo y el lugar donde se realicen, por lo que más adelante explicaremos de manera breve cada una de ellas.

Ahora bien, la relación laboral se establece por regla general, entre dos personas. La persona considerada como trabajador ha de ser una persona física, tal y como lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º el cual señala que **trabajador** es la persona física que presta a otra, física o moral, una trabajo personal subordinado.

Del mismo texto de la Ley Federal de Trabajo, se pueden analizar los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones:

- el trabajador siempre será una persona física;
- esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral;
- el servicio ha de ser en forma personal, y
- el servicio ha de ser de manera subordinada.

Así, del otro lado de la relación de trabajo puede encontrarse bien, una persona física, una persona jurídico-colectiva o una persona moral, ya que es a éstas a las que se les va a prestar el trabajo personal subordinado.

Entonces debemos entender al trabajo personal subordinado, como aquel en que el trabajador debe prestar los servicios por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores.

"Al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en un carácter sustantivo y no adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también otros muchos que sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida".⁴

La **subordinación** constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; las cuales son en primer lugar, que debe referirse al trabajo estipulado y, en segundo lugar, debe ser ejercido durante toda la jornada de trabajo como ya lo habíamos mencionado anteriormente.

El servicio por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal.

⁴ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa S.A. México 1999, p. 72.

En este orden de ideas, por trabajador entendemos a la persona física nunca moral, que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Por otro lado, "como persona física, trabajador debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador".⁵

2.1.1. Clasificación de trabajador

En virtud de los diferentes tipos de trabajadores que hay respecto de la actividad que llevan a cabo, hay que distinguir las distintas categorías de trabajadores como son:

- **Trabajador de planta.**- es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

- **Trabajador temporal.**- es aquél trabajador que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio.

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Sista. S.A. México 1994. p. 66.

➤ **Trabajador eventual.-** es aquél trabajador que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

➤ **Trabajador de temporada.-** son los trabajadores cuyas labores son cíclicas, es decir, cada determinada época o temporada realizan un trabajo, como por ejemplo en la zafra, la pizca del algodón, etc., pero no obstante su periodicidad, son considerados por la legislación laboral como trabajadores de planta.

➤ **Trabajador a destajo.-** es aquél trabajador que se le paga por unidad de obra realizada.

➤ **Trabajador de base.-** es el trabajador que no es de confianza pudiendo ser de planta.

➤ **Otras clasificaciones de trabajadores.-** pueden ser atendiendo a sus organizaciones gremiales o de clase, en sindicalizados o no sindicalizados.

➤ **"Atendiendo a su empleador,** en trabajadores particulares, los que comprenden a la iniciativa privada y otros organismos, y trabajadores o funcionarios públicos, trabajadores de los Estados, de la Federación y de las entidades municipales, etc."⁶

⁶ Ibidem. p. 67.

2.2. El patrón

La palabra patrón de patrono y éste, a su vez del latín patronus. Es la persona que recibe los servicios del trabajador, también conocido con diversas denominaciones como son los de empleador, patrono, patrón, empresario; sin embargo, "de éstos términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas".⁷

Entendemos al patrón como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la prestación. Dicho de otra forma, el patrón es la persona que alquila los servicios de una persona con el fin de obtener a través del trabajo de ésta, el desarrollo de su empresa o establecimiento, siempre y cuando se le pague un salario como compensación del esfuerzo recibido por parte del trabajador.

Es importante tener en cuenta la figura del empresario, toda vez que este concepto se relaciona o se utiliza como sinónimo de patrón; sin embargo, el empresario "es la persona que por cualquiera de los medios señalados en la ley, se encarga, dirige y es responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio".⁸

La citada denominación de empresario la podemos ligar a la idea de ganancia, es decir, el empresario es el que recibe la ganancia o lucro que produce la empresa, haciendo la aclaración de que ésta puede ser variable, a diferencia de los demás elementos humanos o trabajadores que colaboren en la empresa, los

⁷ DÁVALOS MORALES, José. ob. cit. p. 97.

⁸ BORELLI NAVARRO, Miguel. ob. cit. p. 71.

cuales por su característica de subordinados, solamente reciben la retribución conocida con el nombre de salario, el cual es fijo y lo ajustan de acuerdo al desarrollo económico y social del país, independientemente de las ganancias que se obtengan en la empresa ya sean pocas o en gran cantidad.

Por otro lado, y de conformidad con el artículo 10 de la Ley Federal de Trabajo **patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

De este concepto legal se toman los siguientes elementos:

- el patrón puede ser una persona física o moral, y
- el patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

En el caso de que el patrón pueda ser una persona física o moral, para la ley es indistinto, finalmente, lo que interesa es recibir un servicio en la relación de subordinación.

Es importante también hacer mención de los conceptos tanto de empresa como de establecimiento, ya que siendo éstos utilizados en la legislación laboral, demos entender a qué se refiere cada uno de ellos.

Por principio de cuentas, **empresa** es la organización de una actividad económica que está dirigida a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado, es decir, el comerciante mediante el ejercicio del comercio realiza la función de aportar al mercado general ya sea bienes o servicios, con fines de lucro. Esta actividad la realiza el comerciante a través de la organización de los elementos patrimoniales y personales necesarios con los cuales se constituye la empresa.

Asimismo, la ley del trabajo define a la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Ahora bien, por lo que respecta al concepto de **establecimiento**, diremos que entendemos por tal al local, lugar físico en donde se encuentra ubicada la empresa y desarrolla su actividad comercial.

Derivado de lo anterior, concluiremos que el establecimiento es el local en donde se encuentra la empresa, y la empresa, es el conjunto de actividades físicas e intelectuales realizadas por el hombre con la finalidad de obtener un lucro a través de la producción de bienes o servicios.

2.2.1. Clasificación de patrón

Así como existen diferentes tipos de trabajadores, en el mismo caso se encuentra el patrón, sin embargo, tienen sus características propias y especiales las cuales trataremos a continuación.

➤ **Patrón intermediario.**- Por principio, el intermediario como sujeto del derecho del trabajo, es el que está entre el patrón y el trabajador, es decir, la persona que contrata o interviene en la contratación de una o varias personas para que laboren en un lugar y para un patrón determinado.

“La intermediación existe antes de la relación laboral, toda vez que consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el

trabajo de la persona contratada. El intermediario realiza las actividades de un mandatario o gestor de negocios".⁹

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no estén contrariando a la norma legal.

El artículo 12 de la ley laboral señala que el **intermediario** es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón. Asimismo, el artículo 14 fracción II determina que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. Es importante mencionar que esta disposición es eminentemente protectora del trabajador, en razón de que previene que las personas que van a prestar sus servicios, puedan ser objeto de abuso por parte del intermediario ya que es a través de él que van a conseguir el empleo y se puede presentar el caso de que les quieran cobrar por colocarlos en un empleo.

Otro caso de los intermediarios, es en el que las empresas ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios y suficientes, y la empresa es beneficiaria solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias. Es necesario reiterar que los trabajadores contratados por medio de un intermediario así como los directamente contratados por el patrón, deben gozar de las mismas garantías, prestaciones y beneficios laborales que otorga la ley.

⁹ DÁVALOS MORALES, José. ob. cit. p. 100

➤ **Patrón sustituto.**- La sustitución del patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud del cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasadas, presentes y futuras derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Para tal efecto con relación a la situación del patrón sustituto, la ley establece que la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

El patrón sustituto "es solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, una vez vencido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución". ¹⁰

En el caso de la empresa, la ley establece como "**empresa** a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por **establecimiento** se entiende a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

En suma, entendemos por "**empresa**" el lugar donde se producen o se fabrican los bienes o servicios y por "**establecimiento**" puede dársele el nombre que nos acomode menos le podemos llamar lugar de producción o fabricación de un bien o servicio.

3. Derecho Procesal del Trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica creada y estructurada recientemente, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la problemática social que lo propicia, su fin es la reglamentación de toda la secuela de proceso mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en la legislación laboral.

Para el maestro Trueba Urbina, "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 del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreras".¹¹ El autor Rafael De Pina opina que "el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso".¹² Podemos establecer de manera general, que el derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.

Derivado de lo anterior, debemos decir, que el derecho procesal del trabajo tiene como característica esencial el ser eminentemente social, político, imperativo y sus normas son irrenunciables. Además es autónomo, esto en razón de la especialidad que atiende a sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas jurídicas, sin dejar de lado la interrelación que pudiera tener en algún momento con alguna de ellas.

Cabe señalar que el proceso laboral tiene la cualidad del principio de **inmediatez, oralidad predominante, gratuidad**, el de tutelar en beneficio de

¹¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera edición. Trillas. México 2000. p. 20.
¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda edición. Porrúa S.A., México 1990.p.37.

la parte que se estima más débil (este es el caso del trabajador), distribución social de la carga de la prueba y el juzgamiento en conciencia por parte del juez.

Aunado a lo anterior, en materia laboral las resoluciones no admiten una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos y sentencias colectivas admiten recurso alguno; sin embargo, el juicio de amparo no constituye una segunda instancia, sino un juicio de garantías.

Dentro de las características que corresponden al derecho procesal del trabajo, diremos que éste forma parte del derecho **público**, en razón de la naturaleza imperativa de las normas que contiene, por el interés jurídico que protege, por lo irrenunciable de sus normas protectoras y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral.

Retomando las ideas citadas con anterioridad determinaremos que, el Derecho Procesal del Trabajo "es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al derecho laboral sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por sólo uno de ellos".¹³

Por lo que el derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo, las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.

13 HORELL NAVARRO, Miguel Oth. C'p p. 453

El proceso laboral se caracteriza por su **economía** procesal, es decir, se reducen o suprimen trámites y diligencias en el procedimiento; otra característica es la de **concentración**, como por ejemplo que en una sola audiencia se contienen tres etapas conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión. **Sencillez**, esta característica tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, la parte obrera, por estimarla económicamente débil, con respecto al patrón y que carece de recursos para conocer a fondo el derecho del trabajo y sus medios de defensa, ha querido hacer del proceso laboral, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las comparencias, promociones, diligencias y alegatos.

Al lado de la doctrina encontramos lo que establece la Ley Federal del Trabajo con relación al Derecho Procesal del Trabajo, la cual dispone que será **público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.**

Además determina lo relativo a la capacidad y personalidad de las personas que son partes en el proceso del trabajo; determina la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas; de los impedimentos y excusas, lo relativo a los términos que deben prevalecer en el desarrollo de la resolución del conflicto laboral, etc.

Sin dejar de mencionar que a partir del primero de mayo de 1980 entraron en vigor todas estas reformas de carácter procesal, con la finalidad de agilizarlo, darle mayor protección al trabajador y evitar obstaculizar la justicia en materia de trabajo.

4. Proceso y procedimiento

Las expresiones proceso y procedimiento no se pueden considerar palabras con un significado igual, toda vez que en el proceso se contemplan las etapas diversas en abstracto. En cambio, en el procedimiento se enfocan los hechos acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento concreto del proceso. En otras palabras, el procedimiento es la actualización concreta del proceso.

El proceso es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos encaminados hacia el objetivo de aplicación de la ley. El procedimiento es el desarrollo real de cada caso en que se ha planteado una determinada controversia.

Siendo lo anterior de fundamental importancia para el estudio del tema que nos ocupa, analizaremos detenidamente los conceptos de proceso y procedimiento, con la finalidad de tener una visión más clara de que significado tiene cada uno y de que manera se desarrollan dentro del derecho procesal del trabajo.

4.1. El proceso

La palabra proceso, significa "un conjunto de fenómenos, actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación".¹⁴

¹⁴ PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Vigésima quinta edición. Porrúa S.A., México 1999.p.640.

El proceso jurídico, "es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí, por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos".¹⁵

Por otro lado, entendemos que el proceso jurisdiccional, es el que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, es decir, los encargados de administrar la justicia en sus diversas modalidades y en las diferentes materias.

El maestro Carlos Arellano García, concibe al **proceso** "como el cúmulo de actos, regulados normativamente de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se expliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas".¹⁶

Otro concepto de proceso "es aquel que supone una actividad generadora de actos jurídicamente relacionados encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional, así mismo, la serie de actos del juez, las partes y aún de terceros encaminados a la realización del derecho objetivo, éstos considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituye el procedimiento".¹⁷

Para el maestro Cipriano Gómez Lara, el proceso "es un 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 resolverlo o dirimirlo".¹⁸

¹⁵ Ibidem. p.638.

¹⁶ Ibidem. p.641.

¹⁷ CASTILLO LARRAÑAGA y DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa S.A. México 1965. p. 237.

¹⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Trillas. México 1985.p.25

Lo anterior lo podemos explicar de la siguiente forma: la acción, más la jurisdicción, más la actividad de terceros adecuada en los trámites procedimentales previamente establecidos, nos da como resultado el proceso.

Es en efecto, un conjunto complejo de actos del Estado, las partes y de los terceros. Los primeros los representa la jurisdicción por que son precisamente los funcionarios del Estado los encargados de impartir la justicia; los actos de las partes interesadas son acción en su doble sentido, es decir, como actividad del actor y demandado respectivamente, uno al interponer la demanda y el otro al contestarla y oponer sus excepciones si es que las hubiera y por último, los actos de terceros, los cuales son los actos de auxilio al juez y a las partes, que se ejercitan o desarrollan en las etapas procedimentales correspondientes, previamente señaladas en la ley laboral, los que convergen y buscan un fin lógico de todo proceso, que termina en la sentencia o laudo.

Los actos de terceros son los testimonios de testigos o peritos y los actos de ayuda son los de los secretarios y auxiliares de la función jurisdiccional.

Resumiendo, el proceso en materia laboral, es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la ley procesal del trabajo que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación y Arbitraje, como tribunal de trabajo, con la finalidad de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.

Para finalizar diremos que el proceso está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y, llegan a su fin cuando se concluye por las diferentes causas que la ley admite.

4.2. El procedimiento

Concepto de gran importancia es el de **procedimiento**, el cual entendemos "como sinónimo de juicio; designa una fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca; sinónimo de apremio, diligencias, actuaciones y medidas".¹⁹

El procedimiento es el conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos. "El procedimiento constituye una garantía de la buena actuación de la justicia".²⁰

El procedimiento laboral tiende a lograr la impartición de la justicia del trabajo con la mayor economía, concentración, brevedad y sencillez, lo que es congruente con los principios y características del Derecho Procesal del Trabajo.

Al procedimiento en materia laboral lo podemos definir como "el método o actuación por trámites preestablecidos en la ley procesal del trabajo para dirimir las diferencias obrero-patronales, o simplemente para obtener el reconocimiento o declaración de un derecho laboral".²¹

Es muy importante distinguir al proceso de procedimiento, considerando al proceso como el género y al procedimiento como la especie; esto es, dentro del proceso laboral, se encuentran señalados y diferenciados los distintos procedimientos legales existentes.

¹⁹ ALCALÁ ZAMORA Y VALENCIA, Niceto. Derecho Procesal Civil. Porrúa S.A. México 1989, p. 324.

²⁰ DE PINA Y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima séptima edición. Porrúa S.A. México 1999, p. 420.

²¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. ob. cit. p.457.

El procedimiento es la forma concreta y determinada de la realización del proceso.

5. Demanda y excepción

Parte fundamental del proceso laboral y con la cual se da inicio a la controversia es la demanda, en la cual se plasman las acciones y pretensiones del trabajador y es en ese momento en que las autoridades conocen el conflicto que hay que resolver.

Asimismo, con relación a la excepción, ésta es el medio con el que cuenta el demandado, en este caso el patrón, de defenderse de las pretensiones del actor contenidas en la demanda.

Motivo por el cual, es necesario identificar los conceptos de demanda y excepción, ya que como lo habíamos mencionado, es la parte más importante del proceso laboral y con la cual se conoce la esencia del conflicto a resolverse en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

5.1. La demanda

Primeramente plasmaremos algunos de los conceptos de demanda establecidos por algunos autores, como por ejemplo, "la **demand**a es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión (expresando la causa o causas en que se

intente fundar) ante el órgano jurisdiccional, y con el cual se inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión".²²

Otros autores mencionan a la demanda como "una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado"²³; como "el escrito inicial con que el actor, basado en un interés legítimo, pide la intervención de los órganos jurisdiccionales para la actuación de una norma sustantiva a un caso concreto"²⁴, y para finalizar, "la demanda es, simplemente, un instrumento formal, el vehículo indispensable para hacer valer el derecho de acción y el continente de las pretensiones".²⁵

Podemos decir que se suele denominar demanda tanto a la petición que se dirige a un órgano jurisdiccional en el que se le solicita su intervención para resolver tanto la controversia que se plantea, como al escrito o formulación verbal que se hace en relación con la citada petición.

De lo anterior, se desprende que la demanda, es el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador.

Por otro lado, la integración correcta de una demanda requiere de una fundamentación de derecho, consistente en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citen los artículos que fueron transgredidos por el demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo. Igualmente, han de considerarse los que determinen la vía que debe seguirse durante el proceso, aunque es importante aclarar que en materia laboral debemos tener muy presente

²² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo II D-H. Décima tercera edición. México 1999, p.889.

²³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera edición. Trillas. México 2000, p.127

²⁴ BECERRA BAUTISTA, José. *El proceso civil en México*. Duodécima edición. Porrúa S.A. México 1986, p.38

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda edición. Porrúa S.A.. México 1990, p.325

que la falta de formalidad en los escritos que son presentados por los trabajadores, es aceptado en los tribunales de trabajo, el motivo es que dado a que el trabajador no conoce de derecho y no es asistido por ningún abogado, es una forma de protegerlo y ayudarlo a resolver su problema laboral, evitando la injusticia de que por encontrarse la demanda incompleta, sea rechazada por esta falta de formalidad.

Lo anterior está dispuesto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establece que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en lo que se refiere a que no contenga todas las prestaciones que de acuerdo con la 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, deberá de subsanarla. Todo ello, con la finalidad de darle seguridad al trabajador con relación a la atención que se le brinde para solucionar su conflicto.

5.2. La excepción

En primer término, con la expresión excepción, se designa en un sentido abstracto, el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, "aquellas cuestiones que afecten la validez de la relación procesal e impidan el pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión, o aquellas cuestiones que, por contradecir el fundamento de la pretensión, procuran el pronunciamiento de fondo absoluto".²⁶

La excepción en otro sentido, se designa a las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la pretensión del actor, con el objeto de oponerse a la continuación del proceso, alegando que no se han satisfecho los presupuestos

²⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. *Teoría General del Proceso*. Segunda edición. Porrúa S.A. México 1987.p.122.

procesales o con el fin de oponerse al reconocimiento, por parte del juez, de la fundamentación de la pretensión de la parte actora, aduciendo la existencia de hechos extintivos, modificativos o imperativos de la relación jurídica invocada por el demandante.

La excepción "es el medio legal de defensa con que cuenta el demandado para oponerse a las reclamaciones del actor, las que pueden estar dirigidas a impugnar la acción ejercitada por éste o los aspectos formales y legales del procedimiento laboral y su sustanciación".²⁷

Las excepciones pueden ser **perentorias**, que son las que van dirigidas contra el derecho del mismo ejercitado por la acción, como serían por ejemplo las excepciones de sustitución patronal o la negativa de la existencia de la relación obrero-patronal; o las **dilatorias**, que son las que tienen por objeto dilatar, demorar o detener la acción ejercitada como son la falta de personalidad o incompetencia.

Las excepciones se dirigen a obstaculizar y combatir la acción. Es importante señalar que la excepción es distinta a la defensa, ya que constituye la oposición al posible reconocimiento de lo reclamado a través del ejercicio de la acción.

Cabe decir que en la Ley Federal del Trabajo no se mencionan expresamente las excepciones que pueden utilizarse en el ámbito laboral, quedando por tanto a juicio del interesado señalarlos.

²⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. ob.cit.p.465

No obstante lo anterior, podemos considerar como excepciones perentorias las de pago, subrogación, compensación, no existencia de la relación laboral, la de cumplimiento de la obligación y de la cosa juzgada; y las excepciones dilatorias como por ejemplo la falta de personalidad, incompetencia, la que solo puede establecerse por declinatoria, la oscuridad, vaguedad o imprecisión de la demanda.

Por último, las excepciones proceden en juicio aunque no se exprese su nombre, sólo es necesario que se determine con claridad el hecho en que consiste la defensa que se hace valer.

6. Concepto y objeto de la prueba

Refiriéndonos a este punto, es importante conocer qué entendemos por prueba y cuál es su objeto dentro del proceso jurídico laboral, toda vez que la prueba es fundamental dentro del mismo, y siendo ésta un conjunto de elementos de conocimiento que se aportan para la demostración de los hechos o derechos aducidos por las partes, es necesario establecer claramente su concepto y la finalidad que tiene la prueba como elemento decisivo en la resolución del conflicto.

Por lo anterior lo importante, "no es refutar los puntos de vista de la parte contraria y hacer una buena relación de los de la parte que se patrocina. Lo de mayor trascendencia es considerar la manera cómo se van a acreditar los hechos que favorezcan la posición de la parte que se patrocina".²⁸

²⁸ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Porrúa S.A., México 1987.p.214.

6.1. Concepto de la prueba

En todas las ramas del Derecho Procesal en general, después del periodo de demanda y excepciones, que es en el momento en que se establece la litis, el siguiente paso del proceso, es el periodo probatorio, salvo las excepciones de allanamiento de los hechos, en los que no puede haber controversia.

En el sistema de Derecho Mexicano y en específico en la rama del derecho procesal laboral, la ley señala que la Junta al concluir la audiencia de demanda y excepciones, señalará el día y la hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la cual deberá de llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes.

La prueba en general, rebasa los límites propios del derecho procesal prolongándose como una materia que pertenece a todas las ciencias investigadoras del saber humano, llegando inclusive al conocimiento ordinario y aún a los actos elementales de la práctica cotidiana. De ahí que exista una noción ordinaria de la prueba, a lado de una acepción técnica y ésta varía según la clase de actividad o ciencia en la que se aplique.

Tratando a la prueba en su sentido jurídico y a través de la historia, ha sido afectada por las tendencias dominantes desde el momento en que se aplica, y así en épocas rudimentarias no se podía hablar de un sistema de prueba, sino más bien de un empirismo basado en las experiencias personales.

En un sentido gramatical, la palabra **prueba** "expresa acción y efecto de probar; inicio o señal de una cosa; operación que sirve para comprobar si está bien

una operación anterior; justificación del derecho de las partes; experimentar o ensayar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".²⁹

Probar, significa "crear el conocimiento del juez sobre la existencia o la no existencia de hechos de importancia en el proceso".³⁰

El autor Eduardo Pallares, refiriéndose a la naturaleza de la prueba afirma que "probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de un proposición".³¹

Por ello se requiere demostrar la existencia de los hechos que se consignan por las partes, pues en ellos se basan las acciones y las excepciones aducidas en el conflicto laboral.

La prueba es en todo caso una experiencia, una operación, un ensayo dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. Es una ciencia en tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, se afirma como cierto.

Según otras acepciones la palabra prueba o bien, designa los medios probatorios o elementos de convicción considerados en el mismo, y en ese sentido se dice, que una parte se halla asistida de la prueba y se distinguen los diversos hechos probatorios admisibles en el juicio, o los distintos géneros de las pruebas judiciales.

²⁹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XXIII. Pres-Razo, Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires.

³⁰ CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Volumen III. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1989, p.221

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. ob. cit. p. 397

En el Derecho Procesal del Trabajo son muchos los conceptos que se han dado acerca de la prueba, sin que a la fecha se llegue a la unificación de su acepción en la doctrina, y además que se han dado a nivel teoría general del proceso, lo que no se adecua a su sentido específicamente laboral, y constancia de ello, es la gran problemática para la definición de la misma.

Por lo que, la prueba en todos los procesos jurídicos, es el instrumento primordial para que el juzgador conozca la verdad de un hecho o una afirmación, atendiendo a las características del proceso que se aplique, guardará modalidades especiales.

En lo referente al proceso laboral, se puede apreciar que está regido por el principio dispositivo, como así lo refleja el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo al determinar que el proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y se iniciará a instancia de parte.

Además, las partes en el proceso laboral tendrán la carga procesal de ofrecer las pruebas y, así mismo también tendrán que demostrar la veracidad de sus afirmaciones.

Pero también se apoyará en el principio inquisitorio, ya que el artículo 782 de la ley en comento establece que la Junta podrá ordenar con citación de las partes, al examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o 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, toda vez que será necesario todo este tipo de cuestiones con la finalidad de establecer al verdad del conflicto que se pretende solucionar.

Por lo cual el concepto de prueba en el ámbito laboral, deberá abarcar tanto una acción de demostración o verificación, como de investigación para probar un hecho controvertido o dudoso o afirmación indicada por el actor demandado.

Por ello, es conveniente plasmar la opinión del procesalista en materia de trabajo, Marco Antonio Díaz De León respecto al concepto que nos proporciona sobre la prueba laboral, ya que contiene las maneras o formas que el juzgador, en este caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se hará llegar de los medios de convicción para el esclarecimiento de la verdad, y nos dice que "la prueba es un juicio, una idea que denota necesidad ineludible de demostración, verificación o investigación de la verdad de aquello que se ha afirmado en el proceso".³²

6.2. Objeto de la prueba

Al respecto comentaremos que el objeto de la prueba son los hechos admitidos y que no sean notorios, ya que los hechos que pueden ser negados sin tergiversación, no necesitan pruebas.

En este orden de ideas, el actor y el demandado en sus escritos iniciales, sea demanda o contestación respectivamente, van a indicar los hechos en que se apoyarán sus acciones o excepciones que si traen controversia, habrá hechos dudosos o discutidos en consecuencia estarán en entredicho ante el juzgador las afirmaciones que hayan vertido, debiendo las partes probar sus aseveraciones para que se vean favorecidas en sus pretensiones, ello si estamos hablando de un proceso que se rige por el principio dispositivo de que el que niega tiene la obligación de probar.

³² DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. *Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo*. Textos Universitarios. México 1981.p.64.

Son por lo tanto, el objeto de la prueba, los hechos dudosos o controvertidos indicados en las afirmaciones de las partes, aunque no es desconocida la regla procesal de que los hechos que se niegan también se deben probar cuando la negación envuelve una afirmación.

No obstante, no todos los hechos que impliquen una afirmación, estarán sujetos a prueba, pues excluirán los confesados, los notorios, los que tengan a favor una presunción legal y los imposibles.

Los hechos confesados o admitidos, se van a excluir de la prueba, porque se trata de hechos probados anticipadamente mediante la confesión producida por los escritos de demanda y contestación. Por lo que si el objeto de la prueba se refiere a hechos afirmados que sean a la vez discutidos o dudosos, es claro que aquellos que han sido admitidos en forma explícita o implícitamente por las partes, no requieren prueba. Para tal efecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 777 establece que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Por lo tanto, si alguna prueba se desahoga a pesar de haberse admitido el hecho para la que fue ofrecida, ello iría en perjuicio de la economía procesal, además que su práctica resultaría ociosa, situación que no va de acuerdo con el proceso laboral, ni con cualquier proceso jurídico, ya que lo que se busca es la sencillez y la rápida solución de la controversia.

Los hechos notorios pueden ser invocados por el Tribunal, aún cuando no hayan sido probados por las partes. No sólo los hechos notorios se excluyen de las pruebas, sino además se requiere que sean afirmados por las partes para que el juzgador las pueda introducir al proceso.

Otros de los hechos que se excluyen de ser probados, son los presumidos por la ley, pues recae sobre los mismos una presunción legal. Con relación a esta clase de hechos hay que distinguir tres elementos: un hecho conocido, un hecho desconocido y una relación de casualidad entre ambos. Quedando fuera del campo del objeto de la prueba los dos últimos elementos.

En consecuencia, no es necesario que el trabajador pruebe en el proceso las obligaciones jurídicas del patrón, como aspectos relativos al salario, jornadas de trabajo, vacaciones, reparto de utilidades, etc., en razón de que existe una presunción absoluta de que la parte patronal sabe de estas disposiciones y debe tener un expediente en donde se encuentren todos estos elementos relativos a la situación que guarda el trabajador en el lugar donde labora.

Por lo que se refiere a los hechos irrelevantes, no basta que los hechos sean dudosos o controvertidos para que sean objeto de prueba, se requiere además de que sean pertinentes, que tengan trascendencia en la resolución del conflicto. Deben excluirse en conclusión, los hechos que no corresponden a los supuestos jurídicos previstos en la norma cuya aplicación se presenta a través del proceso, hechos que no tengan relación con el problema laboral.

En razón de lo anterior, la Junta desechará aquellas pruebas que resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello, como lo dispone el artículo 779 de la ley.

Los hechos imposibles, son aquellos que no son susceptibles de ser probados, aunque con el avance de la ciencia en la actualidad y por los adelantos científicos que día a día surgen, se podrá conocer a través de los diferentes medios, ya sea electrónicos, magnéticos o de otro tipo, cualquier hecho para que se demuestre la verdad de una situación determinada.

Ahora bien, la ley en su artículo 776, fracción VIII, deja la puerta abierta para la comprobación de estos hechos, al disponer como medios de prueba las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En el ámbito laboral, el principio procesal de que el derecho no requiere ser probado no tiene plena observancia, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos colegiados que están integrados por un representante del gobierno que de acuerdo con la ley, debe ser Licenciado en Derecho, un representante patronal que por lo general es abogado y otro nombrado por los trabajadores; éste último en virtud de que su nombramiento obedece no tanto a las aptitudes que debe reunir tal función, sino cuestiones de política sindical, es por lo general poco conocedor del derecho, salvo sus excepciones, por lo que sería conveniente que en caso de duda, precisar el sentido de las normas jurídicas al caso concreto de acuerdo a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que no exista discrepancia en las interpretaciones, actuaciones respecto de los actos procedimentales en materia laboral.

En conclusión, la finalidad primordial de la prueba, no sólo en el proceso laboral sino en general en todos los procesos jurídicos, es crear plena convicción en la mente de quienes juzgan, del cuál es la verdad de los hechos dudosos o controvertidos, a reserva de que el juzgador sea cauteloso en los hechos probados por las partes, pues puede haber la duda de que la verdad histórica sea otra, en el supuesto caso en que la prueba presentada no haya sido ofrecida con sana intención, sino en forma dolosa.

7. Valoración y clasificación de la prueba

Con respecto a la valoración y clasificación de la prueba, es necesario conocer los medios de prueba que se contienen en la legislación laboral, toda vez

que es a través de éstos que el juzgador reúne los elementos adecuados para estar en condición de poder resolver el conflicto de la manera más justa, equitativa y apegada a derecho, evitando así que se cometa alguna injusticia sino se lleva a cabo una verdadera valoración del asunto desde todos los puntos de vista, logrando la confianza de la sociedad de que el acudir a los tribunales de trabajo es garantía de responsabilidad y justicia social.

Cabe hacer mención que en este tema conoceremos de manera muy breve, los diferentes medios de prueba que contempla la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establece la forma en que se ofrecen, cuándo y cómo deben de admitirse y desahogarse dentro del proceso laboral.

7.1. Valoración de la prueba

Remontándonos a la historia sobre la valoración de las pruebas encontramos que en Roma durante la época de la República, los jueces dentro del proceso tenían la libertad absoluta para apreciar el valor de los medios probatorios, el único límite era su razón, el criterio jurídico basado en máximas para la concreta aplicación de las pruebas. Lo que dio cavidad a una potestad arbitraria a los jueces, llegándose al caso de que éstos actuaban injustamente, por lo que no podemos hablar de un sistema de la libre apreciación de las pruebas, pues este a pesar de ser libre no es arbitrario.

En la Edad Media, en el derecho canónico se crearon leyes positivas de alcance valorativo para las pruebas, pero fue específicamente el procedimiento inquisitorio el encargado de evitar que el juez pudiera valorar las pruebas con libertad, al grado de que el juzgador se encargaba un cuadro de penalidades de acuerdo al alcance legal que previamente le había fijado el legislador. Conforme a este sistema llamado de la prueba legal o tasado, los jueces juzgaban un hecho no

bajo los dictados de su conciencia y comunicación, sino bajo la pauta de la ley de acuerdo a las normas procesales; constriñendo al juez reglas abstractas preestablecidas que le indicaba la conclusión a que se debía llegar ante la producción de determinados medios de prueba. Pero todo ello, en virtud de que el legislador no teniendo la confianza en el juez, le impuso una lógica oficial, pretendiendo darle al pueblo el convencimiento de que las sentencias se someten a la ley.

No obstante los inconvenientes del sistema de valoración de la prueba tasada o legal, en su tiempo también significó ventajas, como el que libró a los jueces de toda sospecha de arbitrariedad, suplió la ignorancia o falta de experiencias de los jueces y orientó sabiamente al juez para la averiguación de la verdad, evitando la sobreestimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados en el proceso y entre otras, permitió que las sentencias hayan sido uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas.

Admitimos que tuvo sus ventajas históricamente, porque se aplica en la época en que la administración de la justicia se otorgaba en base a la barbarie y al fanatismo.

En contraposición a lo anterior, surge nuevamente el sistema de la libre convicción o apreciación de las pruebas con la Revolución Francesa, pero ya no con las características de arbitrariedad del Derecho Romano, sino basado en las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida.

Se establece como requisito la necesidad de que el Juez al valorar la prueba, motive el juicio crítico en que se basa su apreciación. Por lo que el sistema no autoriza al juez valorar las pruebas a su capricho o ha conjeturar o sospechar, sino que supone una deducción racional.

Como otro criterio de valoración de las pruebas, encontramos el que combina los dos sistemas anteriores, dando lugar al sistema mixto, que contiene reglas de valoración tasada para ciertas pruebas como la confesional, la documental, la inspección judicial y las presunciones legales; y de la libre apreciación para la testimonial, la pericial y las presunciones humanas.

Por lo tanto, existen tres tipos de valoración de las pruebas: el libre, el tasado o legal y el sistema mixto.

Al ubicarnos en el tema de valoración de las pruebas en materia laboral, concluimos que es el **sistema de libre apreciación** el que predomina, como lo establece la Ley Federal del Trabajo cuando contempla que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos o fundamentos legales en que se apoyen.

Asimismo, el artículo 885 en su fracción III, al referirse al proyecto de laudo, indica que deberá contener una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalándose los hechos que deben considerarse probados.

La libre apreciación de las pruebas se plasma en los términos de "verdad sabida que es la verdad hallada en el proceso sin formulismos, frente a la verdad legal o tasada. Así como el de conciencia significa que no se haga la valoración estricto y legal, sino que se analice a la prueba con criterio lógico y justo como lo harían el común de los hombres para concluir sobre la verdad de los hechos planteados".³³

³³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. P.A.C. México 1993.p.149.

Debemos puntualizar que el sistema de la libre apreciación de las pruebas, va de acuerdo a la naturaleza jurídica del proceso laboral que tiene como característica la sencillez, la celeridad y la flexibilidad, ello aunado a la formación cultural y profesional que tienen los representantes del capital y del trabajo, en especial de éste último, pues a sus decisiones no se les exigirá los formalismos legales y técnicos, sino sólo bastará que se conduzca tomando en cuenta los principios de la lógica, psicología y principalmente de la equidad, expresando los motivos o fundamentos legales en que se apoyan.

7.2. Clasificación de la prueba

Ahora expondremos de manera muy breve los medios de prueba que se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo, los cuales son los instrumentos que a través de ellos se pretenden probar los hechos dentro de un conflicto laboral.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 establece que "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".

> **La prueba confesional.**- etimológicamente la palabra confesión proviene del latín *confessio*, que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otra.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, señala de la prueba confesional, la forma en que debe ofrecerse, admitirse y desahogarse, sin que haga una definición de la misma.

Por lo que habiendo diversidad de conceptos de la prueba confesional mencionaremos la siguiente: "la confesión jurídica es el reconocimiento de los hechos propios que produce efectos jurídicos en contra de quién, siendo capaz, lo hace libre y formalmente en juicio".³⁴

La prueba confesional es una prueba que tiene por objeto el reconocimiento de hechos de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante o absolvente, que será una de las partes materiales del juicio o de ambas; lo que la distingue del testimonio, que es una declaración de una tercera persona ajena a la controversia, y a la cual no le traerá consecuencias desfavorables.

Del concepto anterior y adecuándolo al proceso laboral, debemos decir que no deberá llamarse confesión judicial, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen del Ejecutivo Federal o Local, por lo que en todo caso deberá llamarse confesión jurisdiccional, ya que se realiza ante órganos con facultad de decidir una controversia e indicar el derecho en forma obligatoria o vinculativa para las partes del conflicto.

³⁴BECERRA BAUTISTA, José. ob. cit. p.103

Se hace la observación en virtud de que en la doctrina, esta prueba puede ser judicial o extrajudicial, criterio aplicable al proceso laboral, aunque en este caso sería confesional o confesional jurisdiccional, que es lo que se practica y desahoga en un proceso ante las autoridades competentes y de acuerdo con las formalidades establecidas en la ley.

> **La prueba documental.**- la palabra documento proviene de la voz latina documentum, que significa título o palabra escrita; gramaticalmente, es toda escritura o cualquier otro papel autorizado en que se prueba, confirma o corrobora una cosa.

La Ley Federal del Trabajo sigue el criterio de Cervantes, el cual entiende por documento todo escrito en que se haya consignado un acto, ya que al referirse a los documentos empieza haciendo una clasificación de ello en base a las personas que los autorizan o suscriben.

La ley en comento en su artículo 795, señala a los documentos públicos y de manera general, engloba a los instrumentos, documentos escritos, resaltándose en su segundo párrafo los documentos expedidos por las autoridades de la Federación de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipales, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización. Situación acorde a la celeridad y sencillez que caracteriza al proceso en materia laboral.

Por otra parte, los documentos privados serán aquellos que no reúnan los requisitos de los públicos, es decir, que no pertenecen a la esfera del orden jurídico público, ni están expedidos por funcionarios públicos en ejercicio de sus atribuciones, ni por personas investidas de fe pública.

Para finalizar, los documentos son objetos en los que se asientan los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, en consecuencia, este medio de prueba se convierte en uno de los más confiables en el proceso, ya que evita el peligro de modificaciones o retractaciones posteriores y llega ante el órgano jurisdiccional en la mayoría de los casos, con la demostración en sí de los sucesos que se consignan.

> **La prueba testimonial.**- fue una de las pruebas más importantes utilizadas por las primeras comunidades griegas y romanas, hasta mantenerse en primer lugar durante la Edad Media, en donde el Derecho Canónico influido por el Derecho Romano otorga primacía a la testimonial sobre la documental.

En lo referente a su concepto y como la prueba testimonial se origina en la declaración que hacen los testigos; testigo "es la persona ajena a las partes que declara en un juicio sobre los hechos relacionados con la controversia, conocidos por ella directamente a través de sus sentidos".³⁵

Debemos señalar que por la función que desempeñan los testigos, éstos pueden ser narradores o instrumentales.

Testigos narradores, son los que comparecen a declarar en juicio sobre los hechos controvertidos es decir, los testigos describen o narran los hechos sobre los que son interrogados.

Testigos instrumentales, son aquellos en que su presencia es exigida para la validez de un determinado acto jurídico.

³⁵ Ibidem. p. 112.

Aunado a lo anterior, por el contenido de su declaración los testigos pueden ser contradictorios (discordantes) o contestes (concordantes), según haya discrepancia o no en su testimonio.

Cabe señalar que, aún cuando haya discrepancia entre los testigos, si no alteran la parte medular de los hechos objeto de la prueba, esto no modifica la esencia de su declaración. O de lo contrario, la coincidencia total en la declaración de los testigos, da motivo para que se sospeche que éstos han sido aleccionados previamente.

➤ **La prueba pericial.-** la cual trataremos ampliamente más adelante, es aquella que versa sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, como lo dispone el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no todos los hechos indicados por las partes que hayan sido controvertidos, pueden ser conocidos por el juzgador o por personas con una cultura general, sino que muchas veces se necesitará de conocimientos técnicos, científicos o prácticos, sobre una determinada materia para conocer un hecho, así como para saber las causas y efectos y poderlo diagnosticar.

➤ **La prueba de inspección.-** doctrinariamente se ha clasificado a la prueba de inspección como directa o inmediata, pues a través de ésta, el juez conoce los hechos materia del derecho sin la intervención de terceras personas, criterio que no podemos adoptar en materia laboral, pues esta prueba se practica por conducto de funcionarios dotados de fe pública, pudiendo con ello no ser tan solo el actuario, sino también los secretarios de acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con ello consideramos que se está desvirtuando lo esencial de esta prueba, pues ya no será el juzgador el que directamente la desahogue, porque los tribunales de trabajo siendo órganos colegiados representativos del sector obrero-patronal y del gobierno, no deben intervenir, y de llevarse a cabo como en los tribunales del orden civil, percibirían el objeto de la inspección desde su muy particular posición y punto de vista lo que haría perder su eficacia y valor probatorio al estar afectada de imparcialidad.

En consecuencia, como el juzgador no concentra la práctica de la diligencia en su persona, tiene que delegarla a otra persona integrante de la Junta, que al realizarla y asentarla, el resultado de la diligencia en un acta, la convierte en una documental pública cuando no se pruebe lo contrario, y por ende, está afectada como cualquier otro medio de prueba, en la que una tercera persona indica al juzgador, los hechos materia del debate. Es por eso que la prueba de inspección laboral no tendrá los mismos alcances probatorios que la prueba de inspección judicial practicada en los juzgados civiles.

Por lo anterior, conceptualizamos a la prueba de inspección como el examen sensorial directo realizado por funcionarios dotados de fe pública, en personas, objetos, documentos, inmuebles o lugares que se encuentren relacionados con la controversia.

➤ **La prueba presuncional.**- etimológicamente, presunción viene de prae, proposición de ablativo, y del verbo sumaré, tomar antes, por eso la explicaban los glosadores como "la ley o el magistrado toman o tienen algo por verdadero y eso, antes de que se pruebe de otro modo".³⁶

³⁶ PALLARES, Eduardo. ob. cit. p. 653.

La legislación laboral, si contempla a las presunciones como medio de prueba ya que en el artículo 830 se establece que presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Desprendiéndose de este enunciado dos tipos de presunciones, la legal y la humana. La primera de ellas al establecerse directamente en la ley como regla, no debería considerarse como presunción, porque no es objeto de análisis lógico, ni requiere de prueba para su conocimiento ya que es un mero mandato para una determinada situación, cuando el legislador establece una presunción legal, no se propone producir en el juez un grado más o menos elevado de conocimiento.

La disposición legal no vale en este caso como prueba, sino como mandato, que el juez ha de acatar, teniendo por verdadero lo que presume la ley.

El otro tipo de presunción es la humana, que vendría siendo todo tipo de operación del intelecto que realiza el juez, en su función de juzgador y que equivale al cúmulo de estímulos, físico-psíquicos y al conjunto de razonamientos lógicos, que se inician con el conocimiento de los hechos y las percepciones de los medios a probar, para acabar con una complejidad de inducciones y deducciones que les permitan valorar a las pruebas y al mismo tiempo conseguir la presunción a cerca de la existencia o inexistencia de la verdad o falsedad de los hechos enlazados con los medios de probar.

➤ **La prueba instrumental de actuaciones.-** doctrinariamente la instrumental va ha estar formada por todo tipo de actuaciones procesales hechas por las partes, terceros y personal de las Juntas, durante la secuela de todo el procedimiento, esto es, desde la demanda interpuesta, hasta que el laudo dictado

por la Junta sea debidamente ejecutoriado, si a ese grado del procedimiento llegan las partes.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 835 dispone que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio.

➤ **Las fotografías y en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.**- esta prueba requiere en términos generales, que quién la ofrezca suministre a la Junta, los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras, las notas taquigráficas deben presentarse acompañadas de las respectivas traducciones, indicándose desde luego el método o sistema empleado.

Después de la breve explicación de todas y cada una de las pruebas que regula la Ley Federal del Trabajo, podemos concluir que en el proceso laboral no todas las pruebas tienen la misma importancia, toda vez que la naturaleza de la materia laboral es distinta a la del orden civil, por lo cual, cuando se esté en presencia de un conflicto de trabajo, es conveniente estudiar minuciosamente cuáles de ellas se van a ofrecer, con el fin de evitar la no aceptación de las mismas por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

8. La prueba pericial

Comenzaremos por explicar lo que entendemos por perito. Se le designa así a "la persona llamada a exponer al juez no solo las observaciones de sus sentidos y sus impresiones personales sobre los hechos observados, sino también las

inducciones que deben sacarse objetivamente de los hechos y de aquellos que se le den por existentes".³⁷

"La **prueba pericial** es un medio probatorio recocado por la Ley Federal del Trabajo, que consiste en el auxilio que le presta al órgano jurisdiccional del trabajo una persona entendida o conocedora del asunto o materia que se ventila en la Junta, y se relacione su objeto con alguna ciencia, arte o técnica".³⁸ "La prueba pericial puede ser entendida también como "aquel medio de confirmación por el cual se rinden dictámenes acerca de la producción de un hecho y sus circunstancias conforme la legalidad causal que lo rige".³⁹

Otros autores opinan que la prueba pericial, "es el dictamen de las personas versadas en una ciencia, en un arte, en un oficio con el objeto de ilustrar a los tribunales sobre un hecho cuya existencia no puede ser demostrada ni apreciada sino por medio de conocimientos científicos o técnicos; o bien un medio de descubrir la verdad de un hecho y la forma especial de su demostración deducida de los fenómenos visibles de él o de sus defectos".⁴⁰

La pericia se le considera también como la prueba con la cual suele denominarse procesalmente la actividad, por la cual determinadas demostraciones o indagaciones vienen confiadas a personas dotadas de conocimientos técnicos, prácticos o científicos que el Juez podría conocer, pero que no está obligado a ello, y que son precisos para adoptar la decisión.

En este orden de ideas, la finalidad de la prueba pericial consiste en que el juzgador para poder decidir la controversia a favor o en contra de las partes

³⁷ CHIOVENDA, Giuseppe. ob. cit. p. 257.

³⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. ob. cit. p. 536.

³⁹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Trillas. México 1985.p.104.

⁴⁰ MATEOS ALARCÓN, Manuel. Las pruebas en materia civil, mercantil y federal. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1992.P.183.

litigantes, se basará en los hechos que éstos le hayan probado de manera fehaciente y que vayan de acuerdo con sus pretensiones. No obstante lo anterior, es que para conocer ciertos hechos, que se hayan discutido en el proceso, no es suficiente una cultura general ni tampoco lo serán, los conocimientos jurídicos de quienes juzgan, pues dada la tecnicidad que se necesita para dilucidar ese hecho controvertido, se requerirán de conocimientos profesionales distintos a los jurídicos o de los que se obtengan por la experiencia profesional que proporciona el ejercicio de determinado oficio, surgiendo entonces la necesidad de recurrir en esos casos de auxilio de personas especializadas en su ramo que reciben el nombre de peritos, y la diligencia que practican constituye la prueba pericial.

Los peritos pueden ser llamados para comprobar un hecho cuya existencia se controvierte, por ejemplo en materia laboral, será establecer si la firma de un trabajador que se contiene en su renuncia fue puesta en la misma fecha del texto o contenido. O si este fue realizado después, para lo cual el perito se limitará a efectuar la comprobación, o bien, para determinar las causas y efectos de un hecho admitido por las partes, pero respecto al cual existe controversia.

Ordinariamente los peritos desempeñan ambas funciones, es decir, no sólo ayudan a quienes juzgan a comprobar un hecho, sino también a apreciarlo.

Es importante señalar que existen diferentes tipos de pruebas periciales como son las pericias legales, judiciales y extrajudiciales. En cuanto a éstas últimas, pese a su desvalorización, deben contar como elementos de convicción que el Juez ha de tener en cuenta, tanto para aceptarlas como para rechazarlas, sin que, dada su libertad de apreciación, se le prohíba hacerla prevalecer incluso sobre la pericia judicial.

La Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 822 los conocimientos que deben tener los peritos, los cuales serán especializados en alguna ciencia, arte u

oficio, ya que son llamados para auxiliar al Juez o Tribunal en el proceso, con la finalidad de exponer de un hecho que se les ha puesto a su consideración, no sólo las observaciones de sus sentidos y sus impresiones personales, sino también las conclusiones que deben sacarse técnicamente con palabras entendibles al común denominador de las personas con una cultura en general para que la prueba pueda ser clara y precisa en su resultado.

Un aspecto importante que se tiene que destacar es la importancia de la naturaleza jurídica de la prueba pericial, para saber sus efectos dentro del proceso y en todo caso, el valor probatorio que pueda tener en el mismo.

Hay juristas que consideran que la pericial no es un medio de prueba, ya que según ellos, el perito nada prueba, sino solo es una forma de completar la cultura y conocimiento del Juez, de suministrar un elemento e instrumento de juicio que consiste en las reglas técnicas de la experiencia que integran su concepto.

Es discutible el punto de que la pericial no sea una prueba, porque en ambas funciones y aunque en una de ellas no emita su opinión, el perito tiene que emplear sus conocimientos especiales.

Además a las partes no les sirve que exista el hecho controvertido, sino que tienen que demostrar que les asiste la razón y sólo lo van a probar, ofreciendo la prueba pericial y si el perito fuera intermediario, el juez lo podría nombrar sin necesidad de que las partes lo pidan.

Otros juristas si le dan el carácter de prueba, como Vittorio Denti que nos dice que si fuera la pericia una simple consulta y no un medio de prueba, se regiría por la regla sobre el conocimiento y la aplicación oficiosa del derecho por el Juez, y no se explicaría la exigencia del contradictorio para su validez. Además, indica que

si se contempla la función propia de toda prueba, aparece claro que la peritación tiene tal carácter, en cuanto se resuelve la enunciación de proposiciones que sirva para la verificación de afirmaciones de las partes sobre los hechos de la causa, y en efecto, si la peritación no fuera un medio de prueba, el Juez podría suplirla con su investigación personal y privada, que ya se trataría de la aplicación del derecho o de la simple valoración de las pruebas, cuyo carácter aparecía en la motivación de la sentencia y como tal, podría ser impugnada por las partes; por lo que al darle a la peritación el carácter de medio de prueba, entra a formar parte consecuente de la instrucción probatoria y así será necesario acudir a la peritación cuando se presente en el proceso cuestión técnica, artística o científica, aunque el Juez tenga o pueda adquirir conocimientos sobre la materia.

Esta última opinión es la más acertada con relación a la naturaleza de la prueba pericial, ya que si es cierto sobre el que ha de recaer el dictamen constituye la propia prueba, lo es también de que el perito percibe los hechos no probados antes y rinde su dictamen sobre su existencia, o sus causas o efectos; así como sus características, sean éstas últimas técnicas, científicas o artísticas, suministrando con todo ello el instrumento probatorio necesario para quienes juzgan, conozcan el hecho, o se ilustren acerca del mismo, o simplemente lo verifiquen por lo que se dictaminen que se traduce en la labor del perito, tiene indudablemente el carácter de prueba.

Así de esta forma comprendemos que la prueba pericial, es sin lugar a duda, un medio de prueba que requiere de ciertos requisitos, que en su mayoría son de igual naturaleza que los de cualquier otra prueba de las catalogadas como principales o esenciales para todo tipo de procedimiento; sin que con ello podamos decir que la pericial no es prueba.

Tradicionalmente se ha clasificado a las pruebas atendiendo a diversos factores como son el tiempo en que se producen, la forma en que se rinden, por el

planteamiento hacia el Juez, atendiendo al sujeto de la prueba, por los efectos que causan en el proceso, en fin, se han dado diversos criterios de clasificación, entre los cuales sobresalen los que explicaremos brevemente a continuación.

Con relación al tema que nos ocupa, la prueba pericial es una **prueba indirecta**, ya que el Juez no percibe el hecho que debe probarse, sino un hecho diverso, pero eso no basta la sola percepción del Juez para encontrar el hecho que se va a demostrar, sino que debe complementarse esa percepción, con la deducción que hace el Juez del hecho percibido para llegar al hecho por demostrar.

La prueba pericial, es una **prueba personal**, ya que proporciona al Juez la veracidad de un hecho o la falsedad del mismo, mediante la intervención de una persona para que sean conocidos, que en este caso es el perito.

Los dictámenes periciales, son una prueba por constituir, en razón de que para que se perfeccione la pericial se basa en el factor tiempo, es decir, en qué tiempo realiza o se desahoga dentro del proceso.

La prueba pericial, es una **prueba nominada o típica**, ya que se encuentra señalada en la Ley Federal del Trabajo.

La prueba pericial, es una **prueba legal**, entendiéndose por esta, aquella que su ofrecimiento y desahogo está permitido por la ley.

Algunos tratadistas dan otra clasificación de la prueba pericial, al determinar que la pericia tiene lugar dentro del proceso, pues la ley fija las normas a que ha de sujetarse en forma estricta, ya que la prueba de peritos fuera del proceso se desarrollo sin ninguna formalidad.

Pero hay casos en que las partes presentan dictámenes practicados fuera del proceso como pruebas. Tomando en cuenta lo anterior, una clasificación de la prueba pericial es, que la que se desarrolla dentro del proceso es **judicial** y fuera, es **extrajudicial**.

Otra clasificación, es atendiendo a la obligatoriedad de realizar la pericia, en algunos casos y la libertad que la ley da a las partes para proponer su realización, pues éstas son las que ordinariamente la piden, pero también el Juez la puede decretar para mejor proveer. La ley en determinados casos, manda que necesariamente se debe practicar la prueba de peritos para un determinado hecho y en este caso el juez no puede prescindir de ella, aunque las partes estén de acuerdo en que se suprima. De lo anterior se deduce que la prueba puede ser **voluntaria y necesaria**.

Continuando con la clasificación y tomando en cuenta la forma de rendir esta prueba, puede ser **oral** y **escrita**. Los peritos pueden dividirse en titulados cuando el perito ejerce alguna de las profesiones reglamentadas por el Estado, y los no titulados o prácticos, que carecen de un título oficial, pero que tienen un cúmulo de conocimientos logrados por la práctica constante de algún arte u oficio.

Los peritos titulados se pueden subdividir en oficiales, es decir, los que aparecen en la lista que anualmente formula el Tribunal Superior de Justicia y los no oficiales, que conforme a los que establece la ley, puede nombrar el juzgador cuando no existiere en la lista oficial el que se necesita para el caso concreto, o bien que en los listados estuvieren impedidos para ejercer el cargo.

Cabe mencionar que la prueba pericial en la actualidad, es de gran importancia ya que por el constante desarrollo de la ciencia existe la necesidad de especialización del trabajo; por lo cual el Juez es un perito en Derecho y no se le debe exigir conocimientos en otras materias, por eso el juzgador tiene que acudir

a otras personas para que lo ilustren y pueda apreciar con mayor claridad el hecho controvertido.

En este proceso probatorio se busca alcanzar una verdad que responda fielmente a la realidad de los hechos que han dado origen al litigio y esa verdad no se va alcanzar por el hecho que se ofrezcan diversas pruebas, que no llevarán consigo una igualdad entre las partes y no brinden los conocimientos de los hechos ocurridos, siendo de vital importancia que se considere a la pericial como el medio por el cual se llegará a un enfoque mas real de lo ocurrido y pueda darse la igualdad entre las partes en todos sus medios.

La prueba pericial no es para quien la realiza, sino por el contrario, se considera propia del proceso, por lo que debe tenerse en cuenta para determinar la existencia o inexistencia del hecho a que se refiere, independientemente de que se le beneficie o perjudique los intereses de la parte que suministro el medio de prueba o aún la parte contraria. Cabe hacer mención, que la parte contra quien se propone la prueba, debe gozar de oportunidad procesal para conocerla y discutirla incluyendo en esto el ejercicio de su derecho de contraprobar.

El nombramiento de peritos en el aseguramiento de la prueba es el punto fundamental, ya que por la rapidez con que se debe practicar el examen, es necesario que el tribunal designe, el o los peritos, de esta manera se ahorra tiempo y se evitan posibles maniobras fraudulentas de las partes al nombrar peritos que defiendan sus intereses.

Por último, debemos dejar muy claro que la prueba pericial procede cuando sean necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o lo mande la ley, y se ofrecerá expresando los puntos sobre los que se versará, sin lo cual no será admitido, y si se quiere, las cuestiones que deben resolver los peritos.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Con relación a los antecedentes de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo, es necesario tener una visión acerca del desarrollo que ha sufrido la legislación laboral, por lo que se refiere al proceso, sus autoridades y la manera en que ha evolucionado a través del tiempo la resolución de conflictos de índole laboral.

1. La ley de 1931

Antes de adentrarnos a conocer la historia de cómo se logró crear una Ley de Trabajo que regulara las relaciones laborales en todos los rincones del país, comenzaremos por exponer algunos de los antecedentes e intentos que se hicieron por legislar al respecto.

1.1. Primeros antecedentes

Dentro de esta etapa histórica, no se consideraba como una necesidad de establecer autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de trabajo: la autoridad competente era, por lo general, el jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.

Conforme fue pasando el tiempo y en razón de la problemática que se iba presentando, ésta ocupó la atención de los gobernantes, por lo que se procedió a la creación de la autoridad administrativa del trabajo, en este caso el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, establecido el 18 de diciembre de 1911.

Sin embargo; empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional de trabajo y autoridad administrativa de trabajo, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios, toda vez que al comenzar a tomar fuerza los problemas laborales, cada día incrementaba la necesidad de la creación de una legislación especial para el tratamiento de estos conflictos en particular.

“En el proceso revolucionario, a propósito de los problemas procesales, se pueden citar sólo dos antecedentes:

- En la Ley de Vicente Villada, para el Estado Libre y Soberano de México, (Toluca, 30 de abril de 1904) sobre accidentes de trabajo, en dicha ley se dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles; para que se ventilen en juicio sumario las contiendas que tengan por objeto el cobro de salarios indebidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del citado decreto (artículo 8 de la ley).

- Por otro lado, en la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente por la “Ley sobre Accidentes de Trabajo”, de Salvador R. Mercado, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua, el día 3 de agosto de 1913; se señalaba que los

conflictos correspondientes a los accidentes de trabajo, se ventilarían ante el juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar donde ocurra el accidente (artículo 7 de la ley), precisando que se realizarán de manera verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles (artículo 8 de la ley). La misma ley consigna un procedimiento mínimo al respecto en su artículo 9".⁴¹

En realidad, durante el Porfiriato no existió tendencia alguna de tipo social que se reflejara en disposiciones legales con excepción de los dos anteriores. La vigencia plena de las leyes civiles fue la nota característica de ese tiempo.

El gobierno constitucional del Presidente Francisco I. Madero no se caracterizó, precisamente, por su espíritu social. Sin embargo, la calidad humana del presidente Madero no puede dejar de nombrarse.

En ese sentido, su preocupación por los trabajadores fue notable, ya que se constituyó el Departamento de Trabajo, a través de una ley publicada en el Diario Oficial, con fecha 18 de diciembre de 1911.

El citado Departamento se estableció como una oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, el cual fungía como un intermediario en la contratación e inclusive, como un organismo encargado de facilitar el transporte de los obreros a las localidades donde fueran contratados.

Una de las funciones de vital importancia, era la de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre campesinos y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitaran los interesados.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. ob.cit.p.113.

Ahora bien, de lo anteriormente expuesto, podemos considerar como un antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Continuando con la historia legislativa del país y con relación a la materia procesal laboral, encontramos que desde la creación de la primera Ley Federal del Trabajo, expedida por el General Cándido Aguilar, en Veracruz el 19 de octubre de 1914, se crearon por primera vez las Juntas de Administración Civil; las cuales se encargaban de oír las quejas de obreros y patronos, así como de dirimir sus diferencias; pero cabe decir que éstas no eran de naturaleza social.

Asimismo, con la normatividad expedida el 14 de mayo de 1915, por el Gobernador del Estado de Yucatán, General Salvador Alvarado, el cual crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, ambas dieron aspectos importantes dentro del proceso y medios de prueba, pero sin dejar la influencia española; y dentro de las cuales es importante señalar que consideraron a la prueba testimonial como la reina de las pruebas, la cual ha tenido una gran importancia dentro de la legislación mexicana.

Un acontecimiento que marcó la vida jurídica, social y económica del país, fue sin lugar a dudas la entrada en vigor de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917; y en la cual el artículo 123, quedó establecido como una consagración eminentemente de carácter laboral, con la finalidad a la protección del trabajador en todo sentido, estableciendo que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Con esta disposición jurídica y dándole carácter federal a la materia laboral y a la protección de los trabajadores del país; dio como resultado la creación de un

derecho social, el cual su objetivo fundamental es el de regular y dirimir las controversias en este ámbito en forma equitativa; procurando por todos los medios de no dejar desprotegida a la clase trabajadora.

1.2. Anteproyecto de Emilio Portes Gil

Por otro lado, siguiendo con la historia de la federalización de la legislación laboral, el Presidente provisional Emilio Portes Gil, señalaba que la diversidad legislativa en materia laboral sólo causaba perjuicios tanto al trabajador como al patrón, y que generaban conflictos constantes que preocupaban al Estado e impedían la paz y el adelanto del país.

“La promulgación de las leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras, además en diversas ocasiones, se habían presentado iniciativas para la expedición de un único Código del Trabajo; por lo que la expedición de una Ley Federal del Trabajo se convertía en una preocupación fundamental del país”.⁴²

Así, el anteproyecto inicial fue presentado ante una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928. Para tal efecto, se nombró una Comisión Mixta de Obreros y Patronos los cuales deberían de formular el proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras.

Este anteproyecto no prosperó, ya que su aspecto más discutido fue el arbitraje obligatorio, del cual los trabajadores se negaban rotundamente a aceptarlo.

⁴² *Ibidem*, p. 128.

Sin embargo, cabe destacar algunos aspectos de este anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, con relación al orden procesal como lo son:

- La separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas;
- En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos, pero se admitía el señalamiento de otras fechas por si la naturaleza del negocio no fuere posible recibir las pruebas en una sola audiencia;
- Además, la regulación de los conflictos del orden económico general así como la admisión de la insumisión al arbitraje en todo tipo de conflictos, por cualquiera de las partes, y
- Finalmente, la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que a pesar de que no prosperó este anteproyecto para convertirse en ley, es importante señalar el mérito extraordinario de quienes lo hicieron posible, política y técnicamente. Ya que en este documento se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual.

1.3. Promulgación de la Ley de 1931

Retomando lo anterior, dos años después del anteproyecto de 1928, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto y al cual no se le dio el nombre de Código sino de Ley.

Este fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La promulgación de la citada ley correspondió al Presidente Pascual Ortíz Rubio, para la cual fue indispensable el Anteproyecto Portes Gil, el cual fue enriquecido por la Comisión Mixta designada por la Convención de 1928, como anteriormente lo habíamos mencionado.

En la parte orgánica de la ley de 1931, se contemplaba la celebración de la primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto, pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones, con el apercibimiento al demandado, de tener por no contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco por segunda ocasión.

La Ley de 1931 disponía que si las partes no estaban conformes con los hechos, o estándolo se hubieran alegado otros en contrario, la Junta recibiría el negocio o prueba.

En el caso de la etapa probatoria se recibiría la prueba, si las partes así lo solicitaban, o si se hubiera tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Al efecto, se señalaría una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la cual tendría verificativo dentro de los quince días siguientes.

No estando conformes las partes con los hechos, la Junta debía señalar una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. Asimismo, se establecía que en esa audiencia las partes ofrecerían en su orden, las pruebas que se pretendían serían desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Por otro lado, también se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e inclusive a desahogar diligencias fuera de su propio local.

En las disposiciones de la ley de 1931, se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar un escrito. De inmediato se concedía a los representantes patronales veinticuatro horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenar por ese motivo la práctica de nuevas diligencias.

Pasado el periodo de ofrecimiento, la Junta o el grupo especial, en su caso a mayoría de votos, declararían cuáles son las pruebas que se admitirían y se desecharían las que se estimaran improcedentes o inútiles; dando como resultado el cierre del periodo de ofrecimiento de pruebas, a menos que las pruebas consistieran o fueran relativas a hechos supervenientes o que tuvieran por finalidad probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Se establecía también, una sola audiencia en la cual se encerraban tres fases: el ofrecimiento de las pruebas, la admisión o calificación de las mismas y el desahogo probatorio. Desde el punto de vista práctico, se puede observar que tal circunstancia chocaba con el principio de posibilidad material, resultando que era

menester que tuviera que multiplicarse la audiencia de referencia en varias de ellas a no ser posible que todas se practicasen en un solo momento.

Cabe destacar que señalaba una audiencia en la cual las partes ofrecerían en su orden, las pruebas que pretendan ser desahogadas por la Junta; presentándose esto a que se dieran diversas interpretaciones, tanto por las autoridades de trabajo como por las autoridades federales de amparo, porque se encontraban dentro de un problema sumamente interesante, ya que no establecía en forma fija el momento procesal oportuno para que las partes ofrecieran sus pruebas, ya que si la ley era de carácter imperativo en el sentido en que se ofrecieran por su orden, esta debía interpretarse que primeramente debería de ofrecerlas el actor y posteriormente el demandado, ello en la práctica fue muy debatido; esto es porque en forma regular el actor acostumbraba llegar tarde a la audiencia y específicamente en el momento en que el demandado se encontraba ofreciendo sus pruebas, sosteniéndose en consecuencia, que ya no podía ofrecerlas aún cuando no estuviese terminado o dictado el acuerdo que declarare cerrado y concluido el periodo de ofrecimiento.

Así tenemos que, al quebrantarse el principio de orden, las autoridades en más de una ocasión llegaron a desechar las probanzas que se ofrecían fuera de su orden, partiendo de la base de que el legislador no podía ser inconsecuente con sí mismo al establecer situaciones nada más por el hecho de consignarlas en la ley, sin ninguna consecuencia jurídica y de que, si se daba una carga procesal por mandato de ofrecer las pruebas en su orden, tenían necesariamente que llevar aparejada la pérdida de dichos derechos, su incumplimiento o inactividad procesal.

No así las autoridades de amparo vertieron el mismo sentido, ya que fueron un tanto más prácticas y apegándose a la justicia, resolviendo que mientras no se dictase el acuerdo de la autoridad, las partes no podrían ofrecer pruebas aún cuando éstas no siguieran un riguroso orden.

En esta ley, independientemente de los documentos y objetos que se ofrecieran como prueba, era necesario presentar también en el momento de la audiencia de ofrecimiento, a los testigos y a los peritos para que pudiese ser admitida la probanza.

Prevenía expresamente que una vez concluido el ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las precedentes, no se admitirían más pruebas; esto es, que también condicionaba la resolución de la autoridad en el ofrecimiento o no de las probanzas.

Por lo anterior, es necesario estudiar y analizar sobre el acuerdo pronunciado por la autoridad declarando cerrado y concluido el periodo de ofrecimiento, porque en ese caso la Junta tendría que revocar sus propias determinaciones, lo cual no es posible de acuerdo con la leyes de la materia y en consecuencia podemos decir, que no puede declararse terminado y cerrado el periodo de ofrecimiento mientras no se resuelva sobre su admisión o desechamiento, lo cual va en contra abiertamente con la lógica jurídica.

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares.

Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo, firmada por los representantes y notificación de las partes.

Punto fundamental y de gran importancia, era el que disponía que los laudos debían de dictarse "a verdad sabida", es decir, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre la estimación de pruebas; sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido, de manera clara, precisa y congruente con

la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el conflicto.

La etapa final quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula "la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales y de remate.

No cabe duda que de gran importancia fue la federalización de la legislación del trabajo, la cual se materializó en la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la cual rigió por cuarenta años la vida económica y social de México y pese a sus errores e insuficiencias fue eficaz en su periodo de vigencia.

No obstante lo anterior, posteriormente se retoma la Ley Federal del Trabajo para darle un nuevo énfasis por lo que se refiere al procedimiento y la aplicación de la ley obrero-patronal; propiciado por los cambios continuos que sufría el país y la poca protección que se le daba al trabajador en cuestión procesal y en la resolución de los conflictos de trabajo; ya que esta legislación se volvió insuficiente y con pocos beneficios para la clase trabajadora, por lo que se procedió a la realización de una reforma integral de dicha legislación.

2. La Ley de 1970

La elaboración de una nueva Ley Federal de Trabajo llevó consigo un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de mayor importancia para que tuviera frutos de gran trascendencia en el desarrollo laboral y legislativo del país.

Fue entonces que el Presidente Adolfo López Mateos, en el año de 1960, nombró una Comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley de Trabajo, misma que estuvo integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y local del Distrito Federal, con la finalidad de que se investigaran y estudiaran las reformas que deberían hacerle a la ley laboral.

Dicho anteproyecto sirvió de base a las trascendentes reformas constitucionales y en específico al artículo 123; sin embargo, no se presentó a las Cámaras de Senadores y Diputados.

Continuando con el trabajo realizado para lograr una mejor legislación laboral, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz en el año de 1967, reinició los trabajos sobre las reformas a la Ley de Trabajo; de esta manera el proyecto fue sometido a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal y en las Cámaras una vez formulada la iniciativa, se comenzó con la discusión de la misma.

Después de analizarla y discutirla, la promulgación de la nueva ley fue llevada a cabo por el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969 entrando en vigor el 1º de mayo de 1970.

Es de importancia señalar, que las normas procesales generales continuaron siendo predominantemente orales, no exclusiva de los juicios laborales. Como resultado de lo anterior, se logró se hicieran más fáciles las notificaciones, se aligeraron los trámites de los incidentes, aumentaron el plazo de caducidad de 3 a 6 meses evitando así prejuicio a los trabajadores.

Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, lo que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración, al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones.

Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer, por lo que en el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, la cual había sido omitida en la ley de 1931.

Otra novedad incluida en esta nueva ley laboral, es la relacionada con la instauración de un procedimiento especial para resolver asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

El Derecho Procesal del Trabajo nos determinaba que en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos.

En este orden de ideas, se explicaba que para el caso de que los trabajadores no conocieran con exactitud el nombre y apellido del patrón o la

denominación o razón social de la empresa; tenían que precisar en su escrito inicial, la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde se prestó el trabajo y la actividad a la que se dedica el patrón como datos mínimos, ya que es una forma de tener certeza contra quien se va a demandar alguna o algunas prestaciones o en su caso, un despido injustificado.

Las audiencias se celebraban de la siguiente manera:

- La Junta primeramente exhortaba a las partes para que procuraran un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrían proponer la solución que a su juicio fuera la más adecuada para resolver el conflicto y comunicarían a las partes los pros y los contras de dicha determinación;
- El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, se deberá indicar el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercitaba acciones distintas de las ofrecidas en su escrito inicial, la Junta señalaba nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia, el actor no debería ejercitar nuevas o distintas acciones, toda vez que se caería en un círculo vicioso y de lo que se trata en el proceso laboral y uno de sus principios fundamentales es la economía procesal y la sencillez;
- En su contestación el demandado establecería sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar.

Además, se podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no se suscitare expresamente controversia, sin admitirse la prueba en contrario. La negación pura y simple del Derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del Derecho.

Con relación a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, se observa que la ley determinaba lo siguiente:

- Si concurría una sola de las partes ésta, ofrecería sus pruebas de conformidad con las disposiciones que se establecían en la ley. Y en el caso de que ninguna de las partes acudiera, la Junta procedería de conformidad con los supuestos aplicables para cada caso;
- Las pruebas debían referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, hechos que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen;
- Las partes podrían ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionaran con las ofrecidas por la contraparte;
- Las pruebas debían ofrecerse acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo;
- Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida indicando los motivos que los impiden obtenerlos directamente.

Con relación al tema que no ocupa, si se ofrecía prueba pericial, el oferente debía de indicar la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y en la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente.

El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las cuales no pueda cubrir los honorarios correspondientes.

Cabe señalar que la misma ley establece que son admisibles todos los medios de prueba; con lo cual acompleta la clasificación dentro de la legislación de trabajo de 1970, dando con ello el fundamento legal en materia probatorio para ejercitar los derechos y obligaciones, así como los medios de convicción de cada una de las partes en conflicto.

Realmente la reforma que se llevó a cabo en el orden procesal no fue de estructura, sin embargo, fue de suma importancia para lograr la reforma procesal en el año de 1980, vigente hasta nuestros días.

3. Las reformas de 1980

Derivado de las transformaciones políticas, sociales y económicas que se presentaban en nuestro país, se pensó que era conveniente y de suma importancia reformar la ley de 1970.

Sin embargo, se consideró que los cambios que vivía la realidad mexicana se precipitaban a gran velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes

reformas legales y aún constitucionales, estos es, la ley de trabajo tendría de adecuarse de manera permanente a la vida, es decir, que fuera vigente en cualquier momento histórico por la que viviera la clase trabajadora.

Fue así como en el año de 1973 se reformó la citada ley, con el objeto de crear principios e instituciones que defenderán el poder adquisitivo del salario; con ello se logró, que el derecho del trabajo penetrara directa y definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y sus familias, la compra de productos de consumo necesario y a precios reducidos.

Con la reforma del artículo 4º constitucional en el año de 1974, a través del cual otorga la igualdad tanto a hombres como a mujeres, esto dio pie a que se reformaran diferentes leyes, entre las cuales se modificó la Ley Federal del Trabajo, y en específico lo relativo con la protección de la maternidad.

Cabe mencionar que las modificaciones de mayor trascendencia a la legislación laboral fue en el año de 1980, reformándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; se adicionó el artículo 47, se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471; con la finalidad de establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido del trabajador.

Con lo anteriormente expuesto, se llevó a cabo una verdadera revolución procesal.

Por primera vez en la historia del derecho del trabajo, apareció en el derecho adjetivo la idea de tutelar lo que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un supuesto para convertirse en una meta.

"Algunas de las reformas corresponden a la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del derecho procesal del trabajo, otras atenderían a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; a la nueva distribución de la carga de la prueba, a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de las autoridades, etc".⁴³

La reforma procesal del Trabajo vigente a partir del 1º de mayo de 1980, tuvo gran importancia dentro del Derecho del Trabajo, ya que deja la posición civilística que en muchos aspectos guardaba la ley de 1970.

La mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercía las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquellas, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor que la debida.

Al mismo tiempo revela la seguridad de los altos funcionarios de la federación, para enfrentarse a la realidad del desequilibrio que contempla en las relaciones humanas entre ricos y pobres, es decir, entre capitalistas y proletarios o entre obreros y patrones; dando con esto un nuevo Derecho Procesal del Trabajo, una nueva legislación sustantiva y administrativa laboral, así como la aplicación de la administración pública y social, acelerando un cambio determinante en la sociedad.

Respecto a los medios de prueba, la reforma procesal trata de modificar la vertiente del principio tradicional, que consiste en que **el que afirma tiene la obligación de probar.**

⁴³ Ibidem. p. 136.

Dicha reforma incluye, que la Junta de Conciliación podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad del 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.

Asimismo, establece catorce casos específicos en los cuales corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia.

Ya en forma independiente y separada, dándole una mejor clasificación a la que anteriormente guardaba, la ley procesal laboral reglamenta el desahogo de la prueba confesional, testimonial, pericial, de inspección, de presunciones e instrumental.

Asimismo, sin perder lo bueno del legislador anterior en la parte última del artículo relativo a los medios de prueba, permite aportar pruebas conforme al avance científico que se tenga dentro de las ciencias, siempre y cuando no salga de los lineamientos del derecho, ya que menciona que se admitirán fotografías y los medios que aporte la tecnología.

Así pues, se puede observar y catalogar el avance procedimental en la Ley Federal del Trabajo; desde los diferentes ángulos que demarcan las leyes de 1931, 1970 y la reforma realizada en 1980. De lo cual podemos afirmar que ha sido esta última la que ha dado un gran avance en materia probatoria que las anteriores, sin dejar de considerar que gracias a los problemas, lagunas y críticas que continuamente se recibieron fue posible actualizar y tratar de que la legislación laboral estuviera al día de acuerdo con el desarrollo social del país.

Pero sin que esto deje sin oscuridad a la legislación laboral dentro de los medios probatorios; ya que en materia pericial falta un mayor reconocimiento y que no se utilice solamente como un medio de conseguir tiempo para atrasar el procedimiento, por los litigantes, ganando con ello el derecho que en algunas ocasiones no les asiste, y si así fuere no en el grado que consiguen por el transcurso del tiempo.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

Para el desarrollo del presente trabajo es de suma importancia explicar lo correspondiente al marco jurídico, toda vez, que es la manera legal mediante la cual se aplica un procedimiento de naturaleza jurídica a una situación en particular; y con relación al tema que nos ocupa, debemos precisar claramente que a partir de nuestra Carta Magna y como consecuencia en la Ley Federal del Trabajo, se contempla como derecho el de poder defenderse ante cualquier situación que le sea adversa.

Por lo que en relación a la prueba pericial, comenzaremos por explicar lo correspondiente a la Constitución Política para continuar con la Ley del Trabajo, así como mencionar algunas jurisprudencias que ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En todos los países del mundo existen normas jurídicas para regular la vida del hombre en sociedad, cuya finalidad es la de crear una convivencia armónica y como consecuencia la paz social.

Además de existir una legislación común para todos los habitantes de un país, también existen legislaciones que emanan de ella y que regulan diferentes materias o ramas por llamarlas de alguna manera; es como en el caso de México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nuestra Carta Magna, en donde se contemplan las normas jurídicas que deben de cumplir todos los mexicanos; ya que es la legislación más importante de nuestro país y de la cual se derivan leyes, como por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo y que más adelante explicaremos acerca de ésta.

1.1. Artículo 123

El artículo 123 de la Constitución dispone lo relativo a la materia laboral, y en el tema en particular, establece que los trabajadores arreglarán sus diferencias con la empresa o el patrón, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la cual debe estar formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, así como uno del gobierno; con ello, el legislador quiso establecer un organismo el cual conozca de los conflictos laborales y los resuelva de la mejor forma y tratando de ser imparcial, pero sin dejar de mencionar que también procura no dejar al trabajador en estado de indefensión.

Por otro lado, dispone que en "el caso de que el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar un laudo pronunciado por dicha Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y como consecuencia, estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; además de la responsabilidad que resulte del conflicto, cuando sea el trabajador el que se niegue a que sea la Junta la que resuelva el conflicto, simplemente se da por terminado dicho contrato de trabajo".

Ahora bien, para el caso de un despido injustificado, la Constitución contempla que es a elección del trabajador, si se cumple el contrato o prefiere que se le indemnice con el importe de tres meses de salario; el legislador en este caso deja al trabajador que decida ya que en la vida práctica, si el patrón despide a un trabajador de forma injustificada y este en el procedimiento que se lleva a cabo en la Junta de Conciliación y Arbitraje, decide que se le reinstale, esa relación de trabajo será algo difícil y áspera; sin embargo, en el caso de la indemnización por tres meses de salario, se tendría que analizar que es lo más conveniente para el mismo como trabajador.

Tanto para el apartado A como para el B, la Constitución dispone que los trabajadores tienen derecho a defenderse de alguna situación en la cual ponga en riesgo su trabajo o su vida misma; es por eso que la Ley Federal del Trabajo recoge estas disposiciones, con la finalidad de precisar con más detalle la forma en que se va a poder defender, las situaciones en que puede incurrir el patrón o el trabajador y la manera de cómo se subsanan.

Aunque la Constitución no precisa en concreto sobre el tema que nos ocupa, la prueba pericial en materia laboral, cabe señalar que, al establecerse que en cualquier clase de conflicto entre el patrón y el trabajador, será la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente la que conozca y resuelva; es en este momento donde precisamente al surgir un conflicto de naturaleza laboral, se tendrán que presentar las pruebas por ambas partes para que sea la Junta la que tome la decisión conforme a derecho y de acuerdo con los hechos sucedidos.

Por lo anterior, es importante que en todo procedimiento laboral se presenten todos los elementos probatorios necesarios para que el órgano encargado de estudiarlo, cuente con los datos necesarios para resolver de manera favorable a quien tenga la razón.

La prueba pericial, últimamente ha adquirido gran fuerza dentro de los procedimientos del orden laboral, toda vez que al presentarse día con día situaciones en las cuales, aparecen documentos que no fueron firmados por el trabajador o por el patrón, firmas falsas, dictámenes médicos para lograr que se obtenga una pensión, etc. es en este momento precisamente donde dicha prueba adquiere gran importancia dentro del procedo laboral, ya que gracias a este medio probatorio, se han resuelto cantidad de asuntos de manera más justa y apegados a la legalidad según corresponda.

2. Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970, fue un logro importantísimo por federalizar la legislación en materia laboral para la protección de los trabajadores, y es así como el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969 publica la ley, entrando en vigor el 1º de mayo de 1970.

En dicha ley se logró que las notificaciones se facilitaran, así como también se aligeraron los trámites de los incidentes, aumentaron el plazo de caducidad de 3 a 6 meses evitando así perjuicio a los trabajadores.

Punto importante fue que se introdujeron mejoras en materia procesal, ya que se otorgaron facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer, por lo que en el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, la cual había sido omitida en la ley de 1931.

Con relación al tema que no ocupa, si se ofrecía la prueba pericial, el oferente debía de indicar la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la

audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y en la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente.

El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las cuales no pueda cubrir los honorarios correspondientes.

Cabe señalar que la misma ley establece que son admisibles todos los medios de prueba; con lo cual acompleta la clasificación dentro de la legislación de trabajo de 1970, dando con ello el fundamento legal en materia probatorio para ejercitar los derechos y obligaciones, así como los medios de convicción de cada una de las partes en conflicto.

Realmente la reforma que se llevó a cabo en el orden procesal no fue de estructura, sin embargo, fue de suma importancia para lograr la reforma procesal en el año de 1980, vigente hasta nuestros días.

3. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo

Como ya lo habíamos mencionado anteriormente, las reformas a la Ley Federal del Trabajo que se llevaron a cabo en 1980, consistieron principalmente en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje protegen más a los trabajadores y así mismo, se les obliga a mejorar las demandas que presentaran los trabajadores; como por ejemplo incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor que la debida.

Respecto a los medios de prueba, la reforma procesal trata de modificar la vertiente del principio tradicional, que consiste en que **el que afirma tiene la obligación de probar**.

Dicha reforma incluye, que la Junta de Conciliación podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad del 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.

Además dentro de las reformas se clasifican y se dispone, la reglamentación con respecto al desahogo de la prueba confesional, testimonial, pericial, de inspección, de presunciones e instrumental, permitiendo además la aportación de pruebas conforme al avance científico que se tenga dentro de las ciencias, siempre y cuando no salga de los lineamientos del derecho ya establecidos.

Por lo que en este orden de ideas, podemos afirmar dicha reforma a la ley ha sido un gran avance en materia probatoria; sin embargo, no hay que dejar de mencionar que es necesario que la Ley Federal del Trabajo tiene que estar en constante revisión y actualización, para que sus preceptos se encuentren apegados a la realidad política y social que vive nuestro país en un tiempo y lugar determinado, además de procurar en todo momento la protección de los trabajadores ante cualquier situación de conflicto que se suscite.

Ahora bien, por lo que respecta a la prueba pericial después de la reforma de la que fue objeto la Ley Laboral a partir de 1980, aunque se le da importancia, las Juntas no tienen la obligación de aceptar ni apoyarse en los peritajes, ni tampoco del que rinda el perito tercero en discordia para fundar su resolución, ya

que la ley no la obliga a fundar el laudo sobre ninguno de los dictámenes emitidos dentro del juicio.

Los peritos deberán ser propuestos por las partes interesadas, sin embargo, la Junta de Conciliación es a la que le corresponde designarlos, cuando no lo haga el trabajador o el designado por éste no concurra, y cuando así se lo solicite el trabajador. Y en el caso de que exista discrepancia en los dictámenes rendidos por los peritos ofrecidos por las partes en el juicio, la Junta designará un perito tercero en discordia. Cabe señalar que la misma Junta, considerará si es necesario o no designar a un tercero.

El perito tercero en discordia dispone de 48 horas contadas a partir de la notificación de su designación para excusarse si tuviera alguna causa legal que impida su imparcial desempeño, evitando así favoritismos a alguna de las partes.

Dado que los dictámenes que rindan los peritos, ya sean los de las partes y aún el tercero en discordia, no obliga a la Junta a apegarse a alguno de ellos para fundar su resolución, y con motivo de que con el desarrollo de los juicios laborales que se presentan a diario y en gran cantidad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, máximo tribunal de la justicia en nuestro país, ha establecidos criterios de interpretación a este respecto, por lo que a continuación exponremos sólo algunos de los criterios generales de mayor importancia.

Cabe señalar, que los criterios de interpretación que realiza la Suprema Corte de Justicia de la Nación, son de gran importancia para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que gracias a ellos, se simplifica la aplicación de los preceptos en materia laboral y se logra una mejor aplicación del derecho.

4. Jurisprudencia en materia laboral

Primeramente debemos señalar, que entendemos por jurisprudencia a "la interpretación, con carácter obligatorio, que hacen los jueces de los preceptos legales".⁴⁴

Derivado de lo anterior y aplicándolo al tema que nos ocupa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha realizado interpretaciones de preceptos en materia laboral con relación a la prueba pericial; ya que en el desarrollo de los procesos para la resolución de los conflictos entre los trabajadores y los patrones, se han suscitado controversias con relación a la debida interpretación y correcta aplicación de los artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Existe gran número de jurisprudencias con relación a la prueba pericial laboral, es por ello que solamente mencionaremos algunas que consideramos importantes y que de manera general, nos pueden dar una visión más amplia con relación a la presentación de la prueba, su desahogo, valoración y, lo que respecta a los peritos terceros en discordia; con la finalidad de que conozcamos un poco más al respecto.

4.1. Con relación al desahogo de la prueba

Primeramente, al presentar la demanda en la Junta de Conciliación y Arbitraje, y que por lo regular y en la mayoría de los casos, es el trabajador quien lo hace, éste debe en su escrito inicial, ofrecer la prueba pericial para que en su momento se de por admitida y sea un elemento más de prueba a su favor.

⁴⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Décima tercera edición. Porrúa S.A., México 1999, p. 1891.

Para tal efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece:

DICTAMEN PERICIAL, CUANDO SE ACOMPAÑA A LA DEMANDA LABORAL Y SE DESAHOGA COMO TAL SI TIENE EFICACIA PROBATORIA.

El hecho de que el dictamen pericial se acompañe por el actor laboral a su escrito inicial de demanda, no le resta validez probatoria, si el ofrecimiento, desahogo y perfeccionamiento de la prueba pericial de donde emana tal dictamen y la misma fue sujeta a los lineamientos establecidos en los artículos 821 al 825 de la ley laboral, puesto que el hecho de que el peritaje se haya aportado juntamente con la demanda, no constituye una circunstancia determinante de la que pueda advertirse que proviene de un procedimiento distinto al laboral, ya que, para que se dé esta hipótesis, es necesario que el dictamen se recabe de algún procedimiento administrativo o de uno totalmente ajeno a la materia, y cuando lo anterior no se surte, y la prueba pericial agotó los extremos de los numerales antes citados, tiene eficacia probatoria plena.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. IV 3o.A.T.65 L

Amparo directo 58/99.-Mario Montelongo Pérez.-11 de febrero de 1999.- Unanimidad de votos.-Ponente: Juan Miguel García Salazar.-Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo X, Septiembre de 1999. Tesis: IV 3o.A.T.65 L Página: 798. Tesis Aislada.

Ahora bien, en el caso de que el actor no haya ofrecido la prueba pericial desde el momento en que presentó la demanda, la Junta de Conciliación y Arbitraje no está obligada a desahogarla, toda vez que ésta, no conoce el conflicto ni tampoco sabe si le ayudará o no, es por tal motivo, que es el actor quien debe de ofrecerla si así conviene a sus intereses.

PRUEBA PERICIAL. LA JUNTA NO ESTÁ OBLIGADA A PROCURAR SU DESAHOGO SI ÉSTA NO FUE OFRECIDA.

Si las partes no ofrecieron en el juicio laboral la prueba de peritos, resulta ilegal la pretensión de alguna de ellas, en el sentido de que la Junta obrera ordene su desahogo; esto es así, porque ninguna disposición legal aplicable al caso existe, que imponga al citado tribunal dicha carga, sin que obste para ello lo que ordena el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, porque la obligación de la Junta nace cuando existe ofrecimiento genérico de la prueba pericial y no cuando se pretende que la designación del perito se haga de primera intención por parte de la Junta. Ni tampoco opera lo que previene el artículo 782 de la

citada ley, en el sentido de que la Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad; puesto que la facultad ahí conferida a los tribunales obreros sólo constituye un medio para aclarar o complementar las probanzas legalmente ofrecidas por las partes; empero no para suplir las deficiencias de las partes, recibiendo las pruebas que ellas no tuvieron interés en rendir.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO. X.3o.6 L

Amparo directo 489/98.-Carlos Mario Pérez Arias.-27 de noviembre de 1998.-Unanimidad de votos.-Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar.-Secretaria: María Dolores Olarte Ruvalcaba.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo IX, Marzo de 1999. Tesis: X.3o.6 L Página: 1441. Tesis Aislada.

Otra situación muy común, es que la parte actora sea el patrón y ofrezca la prueba pericial, y en el caso del trabajador, puede que éste no cuente con los recursos económicos necesarios para solventar la presencia de un perito que lo auxilie dentro del juicio, y es entonces cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje, le nombra uno dentro de los límites de su jurisdicción con la finalidad de no desproteger al trabajador.

PRUEBA PERICIAL, CARACTER COLEGIADO DE LA. LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ESTA OBLIGADA A NOMBRAR PERITO A LA PARTE ACTORA, CUANDO ESTA LO SOLICITE POR NO ESTAR EN POSIBILIDAD DE CUBRIR LOS HONORARIOS CORRESPONDIENTES.

La prueba pericial de acuerdo con los principios generales del derecho procesal que rige la materia probatoria y la jurisprudencia, es por su propia naturaleza colegiada, pero en materia laboral ésta queda supeditada a que el tribunal obrero admita y desahogue dicha probanza ofrecida por el patrón, pues en este supuesto necesariamente tiene que nombrar el perito que corresponda al trabajador; en tal circunstancia, si aquél ofrece la prueba en cuestión, señalando la materia y cuestionario sobre la que debe versar y solicita a la Junta que le nombre perito por carecer de recursos económicos para contratar un profesional, por lo que al no hacerlo de este modo, la prueba no se perfeccionó y se incumplió lo dispuesto por los artículos 17, 823 y 824, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO. XXI.1o.7 L

Amparo directo 271/95. Mari Luz Bello Solís. 22 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Ignacio Cuenca Zamora.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo III, Marzo de 1996. Tesis: XXI.1o.7 L Página: 994. Tesis Aislada.

Una vez que es admitida la demanda laboral, la Junta debe señalar el día y la hora en que se llevará a cabo el desahogo de la prueba; toda vez que ambas partes deben tener conocimiento de ello para que ninguno se quede en estado de indefensión, y se dicte resolución que pueda provocar que la parte afectada, provenga un amparo en contra de ésta.

PRUEBA PERICIAL. LA JUNTA DEBE SEÑALAR DIA Y HORA PARA SU DESAHOGO.

De la interpretación de los artículos 781 y 825, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que en el desahogo de la prueba pericial debe permitirse a las partes y a los miembros de la Junta interrogar a los peritos sobre los dictámenes que emitan, toda vez que la naturaleza del procedimiento laboral, exige la presencia de las partes o de sus representantes, en los principales actos que lo constituyen; por tanto, si la Junta dictó resolución por virtud de la cual declaró recibido el dictamen emitido por el perito nombrado por el actor, sin señalar fecha para el desahogo de tal probanza, tal omisión impidió cumplir con las disposiciones antes señaladas, traduciéndose en la violación procesal prevista en el artículo 159, fracción III de la Ley de Amparo, por lo cual el amparo que se promueva contra el laudo dictado en el procedimiento en que se cometió la violación citada, debe concederse para efectos de reponer el procedimiento, ordenando a la responsable que dicte las medidas pertinentes para realizar el desahogo de la prueba pericial en los términos referidos y una vez hecho lo anterior dicte el laudo que proceda conforme a derecho.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. VI.2o. J/59

Amparo directo 265/96. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de mayo de 1996. Unanidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Amparo directo 212/96. José Gabriel Teódulo Quintero Pérez. 5 de junio de 1996. Unanidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Héctor Enrique Hernández Torres.

Amparo directo 216/96. Saúl Escalante Vázquez. 12 de junio de 1996. Unanidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores.

Amparo directo 217/96. José Juan Gómez García. 12 de junio de 1996. Unanidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Amparo directo 220/96. Juana Mella Cortés. 12 de junio de 1996. Unanidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo IV, Julio de 1996. Tesis: VI.2o. J/59 Página: 325. Tesis de Jurisprudencia.

Una vez que el perito acepta y protesta el cargo para rendir su dictamen, y la Junta dispone una fecha específica para su presentación, de no hacerlo así, podrá la Junta indicar otra fecha, siempre y cuando el perito de causa justificada de el porqué no rindió dictamen, para que de esa manera la Junta no actúe fuera de la legalidad, ni se presuma que esta a favor de alguna de las partes del conflicto de que se trate.

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL, DICTAMEN. RENDICIÓN INOPORTUNA.

En términos de la fracción II del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, los peritos están obligados a rendir su dictamen inmediatamente después de que acepten el cargo y hagan la protesta respectiva, a no ser que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para poder hacerlo. Ahora bien, si en la audiencia señalada por la autoridad para el desahogo de dicha probanza, el perito de una de las partes aceptó y protestó el cargo, pero dejó de rendir su dictamen a la vez que omitió externar una razón válida para ello, es ilegal el proceder de la autoridad al haber admitido el dictamen en audiencia posterior, al estar en abierta contradicción con el reseñado precepto. No obsta para considerar lo anterior, que al momento en que el perito de mérito aceptó y protestó el cargo, su contraparte haya solicitado el diferimiento de la audiencia, ya que a excepción del caso en el que el perito externa una causa justificada para no rendir su dictamen tan pronto como acepte y proteste el cargo, el precepto de cuenta no autoriza otro en el que se pueda dejar de hacerlo; además, al disponer la fracción III del referido dispositivo, que la pericial se debe desahogar con el perito que esté presente, se deduce válidamente que no es necesario que la prueba pericial de ambas partes deba de ser desahogada en una misma audiencia y, de ahí que tampoco por este motivo se justifique la omisión del perito de haber rendido el dictamen inmediatamente de que aceptó y protestó el cargo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. I.9o.T.86 L Amparo directo 5629/98. Juan Gutiérrez Martínez. 4 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda Rosa Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo III, Segunda Parte-2, enero-junio de 1989, página 537, tesis de rubro: "PERICIAL. OBLIGACIÓN DE RENDIR EL DICTAMEN EN LA FECHA DE ACEPTACIÓN DEL CARGO, SI NO EXISTE JUSTIFICACIÓN PARA SEÑALAR UNA NUEVA."

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo VIII, Agosto de 1998. Tesis: I.9o.T.86 L Página: 894. Tesis Aislada.

4.2. Con relación a la valoración de la prueba

La valoración de la prueba dentro del juicio laboral es muy importante, en razón de que de esta depende que la Junta de Conciliación resuelva el conflicto teniendo los elementos necesarios.

Por ello, a continuación transcribiremos algunas de las jurisprudencias que existen al respecto:

PRUEBA PERICIAL. SU VALORACION EN EL JUICIO LABORAL.

El valor probatorio de la prueba pericial no se encuentra sujeto a que la contraparte haya designado o no perito toda vez que los dictámenes periciales tienen valor probatorio por sí mismos, es decir, por sus motivos y fundamentos, y no obstante la circunstancia de ser colegiada la prueba pericial en el juicio laboral, ello no conlleva a concederle valor probatorio pleno al único dictamen rendido en el juicio; toda vez que su valor convictivo sólo puede jurídicamente ser producto de los motivos y fundamentos expuestos como apoyo de las conclusiones alcanzadas por el perito y que el juzgador se encuentra constreñido a analizar al ponderar esa probanza.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. V.1o.6 L

Amparo directo 632/95. Sociedad Cooperativa de Consumo "Ganaderos Organizados de Sonora", S.C.L. 7 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso Cruz Sánchez. Secretario: Jaime Ruíz Rubio.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo III, Junio de 1996. Tesis: V.1o.6 L Página: 915. Tesis Aislada.

PRUEBA PERICIAL EN EL JUICIO LABORAL. NO SE REQUIERE ACOMPAÑAR LOS ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SIRVIERON PARA RENDIRLA.

Es inexacto sostener que la prueba pericial en el juicio laboral sólo tiene valor probatorio si a la misma se anexan los estudios técnicos que sustentan la opinión emitida por el perito, puesto que tal medio de convicción se rige por los artículos 821 a 826 de la Ley Federal del Trabajo, que únicamente exigen a los profesionales que funjan como peritos que rindan sus dictámenes conforme a sus conocimientos técnicos, siempre que éstos no sean dogmáticos, y no que precisen las circunstancias en que se apoyaron para emitir su opinión especializada, ya que de exigir la exhibición de los estudios citados implicaría que la Junta del conocimiento revisara si el dictamen refleja o no el resultado de éstos, lo que sería prácticamente imposible por no ser peritos los integrantes del tribunal laboral en la materia sobre la que versaron los dictámenes respectivos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. VI.2o.114 L

Amparo directo 127/98. Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación Estatal en Puebla. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, tesis IV.3o. J/35, página 694, de rubro: "PERITOS MÉDICOS. ES INNECESARIO QUE ACOMPAÑEN DOCUMENTOS A SUS DICTÁMENES." y Tomo III, febrero de 1996, tesis VI.3o.10 L, página 456, de rubro: "PERICIAL, BASTA CON EXPRESAR EN EL DICTAMEN LAS CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES EN QUE SE APOYÓ EL PERITO PARA EMITIRLO."

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Época. Tomo VII, Mayo de 1998. Tesis: VI.2o.114 L. Página: 1050. Tesis Aislada.

Explicando lo anterior, debemos decir que siendo los peritos personas calificadas y especialistas en alguna materia en particular, y que en el caso de la materia laboral, los peritos que rinden sus dictámenes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, conocen de la materia por lo que es razón suficiente para que no se exija la presentación de estudios técnicos en los que se basaron para rendir su dictamen, toda vez que ello implicaría atraso el el juicio, ya que la Junta tendría que revisar todos y cada uno de los estudios para verificar que el resultado de su dictamen está apegada a ellos.

Ahora bien, cuando la prueba pericial verse sobre la duda de la autenticidad de ciertos documentos que pueden ser decisivos dentro del juicio, como por ejemplo el demostrar que la firma del documento no pertenece a alguna de las partes y de ahí se desprende perder o ganar el juicio, la Junta debe admitirla aún en el caso de que no se haya exhibido el cuestionario respectivo para probar la falsedad, como lo establece la Suprema Corte en la siguiente jurisprudencia:

PRUEBA PERICIAL RELACIONADA CON OBJECIONES A LA AUTENTICIDAD DE UN DOCUMENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE TENERSE POR OFRECIDA AUN CUANDO NO SE HUBIERE EXHIBIDO EL CUESTIONARIO RESPECTIVO.

La Junta procede en forma incorrecta al desechar la prueba pericial que se ofrece, por no haberse exhibido el cuestionario respectivo al momento de su ofrecimiento, cuando se objeta la autenticidad de un documento, ya que si bien es cierto que el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo expresa que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, también lo es que el artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo establece que si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, 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 Federal del Trabajo; de ahí que si este dispositivo legal faculta a las partes para que ofrezcan pruebas relacionadas con las objeciones que hagan a los documentos presentados por su contraparte, debe entenderse que la Junta responsable tiene la obligación de proveer lo necesario para su desahogo, de tal suerte que si para ello es necesario el cuestionario, conforme al cual deban dictaminar los peritos, lo procedente es que se requiera a la parte oferente de la prueba para que lo exhiba dentro del término de tres días, atento lo dispuesto por el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, pero no aplicar aisladamente el artículo 823 del citado ordenamiento legal, que obliga al oferente de la prueba pericial a exhibir el cuestionario respectivo al momento del ofrecimiento, desatendiéndose lo señalado en el segundo dispositivo citado, pues, de admitir lo contrario, se haría nugatorio el derecho que tienen las partes conforme al artículo mencionado, de ofrecer las pruebas relacionadas con las objeciones que se hagan a los documentos en cuanto a su autenticidad.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. VIII.1o. J/7

Amparo directo 318/94. José Carlos Frayre Favela. 19 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamíño.

Amparo directo 89/95. Transportadora Combu, S.A de C.V. 26 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: René Silva de los Santos. Secretaria: Martha G. Ortiz Polanco.

Amparo directo 393/95. Graciela Cedillo Espino. 18 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretaria: Susana García Martínez.

Amparo directo 773/96. Sandra Montañó Badillo. 13 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Luz Patricia Hidalgo Córdova. Secretario: Marco Antonio Arredondo Elías.

Amparo directo 574/97. Verónica Román Muñoz. 29 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamíño.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 187-192, Sexta Parte, página 121, tesis de rubro: "PRUEBA PERICIAL RELACIONADA CON OBJECIONES A LA AUTENTICIDAD DE UN DOCUMENTO EN PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE TENERSE POR OFRECIDA AUN CUANDO NO SE HUBIERE EXHIBIDO EL CUESTIONARIO RESPECTIVO."

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo VII, Enero de 1998. Tesis: VIII.1o. J/7 Página: 1034. Tesis de Jurisprudencia.

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. PARA QUE TENGA VALOR PROBATORIO, NO ES NECESARIO QUE LOS DICTAMENES PROVENGAN DE ESPECIALISTAS.

La intervención de peritos que no sean especialistas, pero tengan conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, en los términos del artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, no puede, válidamente, privar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje del ejercicio de su arbitrio jurisdiccional sobre el contenido de los peritajes para decidir sobre su alcance y valor probatorio, ya que no debe declinar en el perito, por más especializado que sea, la alta responsabilidad de externar las razones por las cuales conceden o niegan eficacia probatoria a los respectivos dictámenes. Consecuentemente, tampoco es legal aceptar que con la sola demostración de que un perito no tiene la especialización correspondiente, su dictamen pierda todo valor probatorio de modo automático y, por contrapartida, que también de manera maquina se le dé pleno valor al emitido por el especialista, además de que tal proceder sería contrario a las disposiciones tutelares de la aludida probanza en materia laboral, en cuanto prevé el auxilio del trabajador que, si difícilmente puede pagar un perito general, menos aún podrá contratar a un especialista.
2a./J. 55/96

Contradicción de tesis 12/96. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 9 de octubre de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jacinto Figueroa Salmorán.

Tesis de jurisprudencia 55/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de dieciocho de octubre de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo IV, Noviembre de 1996. Tesis: 2a./J. 55/96 Página: 176. Tesis de Jurisprudencia.

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. LA EVALUACION DE UN PERITAJE RENDIDO POR QUIEN NO ES ESPECIALISTA, NO PUEDE DE MODO AUTOMATICO PRIVARLO DE TODO VALOR O DARSELO PLENAMENTE.

Tomando en consideración que el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, no exige que los peritos sean especialistas en la rama del saber para la que se les designe, sino que sólo establece que deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, así como que deban acreditar estar autorizados conforme a la ley para el caso de que la materia de que se trate estuviere legalmente reglamentada, ha de considerarse que en un juicio laboral no puede válidamente exigirse que los peritos tengan que ser, necesariamente, especialistas. Lo anterior no significa que estos no puedan fungir como peritos; por lo contrario, si para investigar los hechos relativos se cuenta con el auxilio de dichos expertos, resultará más conveniente para el juzgador, en tanto que en congruencia con la naturaleza y finalidad de la pericial, se garantizará el allegamiento de mejores y más profundos elementos de conocimiento.
2a./J. 56/96

Contradicción de tesis 12/96. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 9 de octubre de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jacinto Figueroa Salmorán.

Tesis de jurisprudencia 56/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de dieciocho de octubre de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Angulano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo IV, Noviembre de 1996. Tesis: 2a./J. 56/96 Página: 161. Tesis de Jurisprudencia.

4.3. Con relación a los peritos terceros en discordia

Las partes al ofrecer la prueba pericial como medio probatorio para lograr que la Junta les dé la razón, los peritos que ofrecen al rendir su dictamen y es contrario entre ellos, La Junta deberá de nombrar un perito tercero en discordia, con la finalidad de tener más elementos para poder resolver el conflicto apegado a la legalidad y a la verdad de acuerdo con el resultado de dichos dictámenes, pero al ser éstos encontrados, el perito tercero deberá de dar su opinión al respecto.

Cabe señalar que este perito por ser nombrado por la Junta, se presume que goza de imparcialidad, ya que no fue ofrecido por alguna de las partes y su dictamen contendrá mayormente una opinión diferente al respecto, con la cual la Junta tendrá elementos para verificar cual de los dos dictámenes rendidos por los peritos de las partes es quien tiene la razón.

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. DICTÁMENES IMPRECISOS O DISCREPANTES DE LOS EXPERTOS DE LAS PARTES. NECESIDAD DEL PARECER DE UN TERCERO.

Aun cuando del contenido de los pareceres allegados por los peritos de las partes no pueda detallarse la prestación reclamada o exista discrepancia al respecto, la autoridad responsable no debe absolver desde luego, sino nombrar un tercero que auxilie a definir aquélla, máxime si la demandada reconoce su existencia y otorgamiento.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
I.5o.T.144 L

Amparo directo 1595/98. Joel Pale Moreno y Miguel Ángel Padilla Leyva. 12 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Adela Muro Lezama.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, noviembre de 1995, tesis I.1o.T. J/10, página 421, de rubro: "PRUEBA PERICIAL, SE VIOLAN LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO CUANDO EXISTE DISCREPANCIA ENTRE LOS DICTÁMENES RENDIDOS POR LOS PERITOS DE LAS PARTES Y LA JUNTA OMITIÉ LA

DESIGNACIÓN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA."

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo VII, Junio de 1998. Tesis: I.5o.T.144 L Página: 694. Tesis Aislada.

PRUEBA PERICIAL. PERITO TERCERO EN DISCORDIA. CORRESPONDE DESIGNARLO A LA JUNTA, ENTRE LOS PROFESIONISTAS, TÉCNICOS O ARTISTAS QUE TENGAN SU DOMICILIO DENTRO DE SU JURISDICCIÓN.

Interpretando armónicamente los preceptos de la Ley Federal del Trabajo relativos a la prueba pericial, se advierte que es la Junta de Conciliación y Arbitraje quien debe designar al perito tercero en discordia, debiendo recaer el nombramiento en profesionista, técnico o artista, que tenga su domicilio dentro de la jurisdicción de la Junta, cuando lo hubiere, o bien en el lugar más cercano, pues aun cuando la legislación laboral no lo aduce textualmente ello se advierte de la reglamentación que respecto al desahogo de la prueba pericial establece el artículo 825.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. V.2o.39 L

Amparo directo 273/96. Instituto Mexicano del Seguro Social. 6 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María de los Angeles Peregrino Uriarte, secretaria de tribunal en funciones de Magistrada. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo IV, Agosto de 1996. Tesis: V.2o.39 L Página: 715. Tesis Aislada.

PRUEBA PERICIAL EN EL JUICIO LABORAL. EL PERITO TERCERO EN DISCORDIA DEBE RENDIR SU DICTAMEN SUJETÁNDOSE AL CUESTIONARIO FORMULADO POR EL OFERENTE DE LA PRUEBA.

Los artículos 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo, regulan el ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial, estableciendo al efecto, que: a) dicho medio de convicción versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, en la que deberán tener conocimiento los peritos propuestos por las partes, quienes además estarán obligados a acreditar que se encuentran autorizados conforme a la ley, en el caso de que la profesión o el arte de que se trate estuvieren legalmente reglamentados;

b) deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes; c) éstas deberán presentar personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo en el caso de que el perito correspondiente al trabajador lo hubiere nombrado la Junta; d) los peritos protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente después rendirán su dictamen, excepto en el caso de que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendirlo; e) la prueba se desahogará con el perito que concorra, a no ser que por causa justificada se haya solicitado nueva fecha, pues en tal evento, la Junta deberá señalarla dictando las medidas necesarias para que comparezca el perito; f) las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que estimen convenientes y, g) en caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero en discordia. Lo anterior permite concluir, que aun cuando la designación de dicho perito tercero se hace en la última fase del desahogo de la prueba pericial, pues supone el desacuerdo en los dictámenes de los peritos designados por las partes, ello no significa que no les sean aplicables las reglas establecidas en los preceptos invocados, ya que no existe motivo para establecer que estén sujetos a un régimen procesal distinto; por tanto, el dictamen del perito tercero en discordia necesariamente debe versar sobre la misma materia respecto de la cual dictaminaron los peritos nombrados por las partes y, por ende, sujetarse al cuestionario formulado por el oferente de la prueba, en razón de que todo perito, ya sea designado por las partes o por la Junta, está obligado a emitir su dictamen conforme a las prescripciones legales.
2a./J. 36/2000

Contradicción de tesis 57/99.-Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en

Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito.-31 de marzo del año 2000.-Cinco votos.-Ponente: José Vicente Aquinaco Alemán.-Secretaria: Martha Yolanda García Verdusco.

Tesis de jurisprudencia 36/2000.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de abril del año dos mil.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo XI, Abril del 2000. Tesis: 2a./J. 36/2000 Página: 163. Tesis de Jurisprudencia.

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. EL OFERENTE DE LA MISMA PUEDE DESISTIR DE ELLA HASTA ANTES DE QUE SE RINDA EL DICTAMEN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA.

El ofrecimiento y desistimiento de los medios probatorios es un derecho procesal de las partes, por lo que la parte oferente de una prueba pericial puede desistir de ella hasta antes de que se rinda el dictamen del perito tercero en discordia, dado que no se rompe con ello el equilibrio procesal, no afectándose a la contraparte y, por otro lado, se respetan los principios de instancia de parte, economía y concentración procesales que rigen los procesos laborales. El hecho de que en el nombramiento y actuación del perito tercero en discordia no intervenga la parte oferente, no es razón que justifique una conclusión contraria a la expuesta, ya que dicho nombramiento y actuación no es sino la consecuencia procesal necesaria del ofrecimiento de la prueba señalada.

Por lo que no puede desvincularse del derecho procesal que tiene su oferente de desistir de ella. Tampoco es aplicable a este caso el principio de comunidad o adquisición de la prueba, dado que en el momento señalado, la pericial no se encuentra totalmente desahogada y, por lo mismo, puede ser motivo de desistimiento. La conclusión expuesta también se ve fortalecida por el principio inquisitivo que rige el procedimiento laboral, ya que en todo caso la Junta se encuentra facultada para ordenar el desahogo de las pruebas que estime necesarias.
2a./J. 4/99

Contradicción de tesis 25/97.-Entre las sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-18 de noviembre de 1998.-Cinco votos.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.
Tesis de jurisprudencia 4/99.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.
Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo IX, Enero de 1999. Tesis: 2a./J. 4/99 Página: 93. Tesis de Jurisprudencia.

Por lo anteriormente expuesto, concluimos que a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal, todos los medios probatorios adquirieron gran importancia dentro del juicio laboral, ya que es a través de las pruebas y de los elementos que se le proporcionan a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el procedimiento laboral se vuelve más justa y apegado a la legalidad de acuerdo con el caso en particular de que se trate.

Por lo que corresponde a la prueba pericial dentro del juicio laboral, esta ha tomado gran fuerza y es de gran utilidad en la actualidad, porque es una forma que tiene las partes de probar su dicho y de demostrarle a la Junta su verdad por medio de los dictámenes que rinden los peritos para lo que fueron ofrecidos.

La Junta al darle a la prueba pericial la importancia que realmente reviste ésta, da la oportunidad a las partes de que dentro del juicio laboral exista justicia, que al final es lo que se persigue en cualquier juicio de que se trate, y en especial dentro de la materia de trabajo, es el trabajador por lo regular quien necesita de estos medios probatorios para lograr el objetivo que persigue.

CAPITULO IV

EL DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL

Por último analizaremos a continuación el desahogo de la prueba dentro del juicio laboral, ya que es la parte fundamental del presente trabajo de investigación.

1. Por falta de nombramiento de perito

La prueba pericial versará siempre sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

Para que la prueba se dé es necesario que esté regulada por la ley, la pericial puede ser decretada por oficio o por indicación de las partes, conforme a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 824, fracción I, que a la letra dice:

"La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Sí no se hiciera nombramiento de perito..."

Esto es, que el Presidente está facultado conforme a este precepto, a ordenar se lleve a cabo la prueba pericial, si así lo considera necesario para obtener una mayor comprensión de lo que son o fueron los hechos.

La pericial puede ser necesaria o discrecional, según lo crea conveniente el Presidente, no puede prescindirse de ella en el primer caso, pero de ahí no se sigue un distinto valor probatorio, pues siempre opera el principio de la primacía judicial.

El Presidente deberá en cada caso particular mantener la equidad dentro del proceso laboral y es por ello, que esta obligado hacer llamar a juicio a personas o medios probatorios que esclarezcan la verdad a saber.

El objeto de la pericial es siempre el hecho, no el derecho. Este se trata de un medio de prueba, siempre que se aparta de lo que suele llamarse jurisprudencia o jurispericia.

Los Presidentes y las partes pueden invocar las opiniones de estos y sobre temas y cuestiones legales, pero no cabe hacerlo sobre hechos que no es necesaria su intervención.

Cuando la parte demandante (que por lo general es el trabajador) omitiere el ofrecimiento de la prueba pericial, esta será subsanada o solicitada al mismo por el Tribunal, siempre que sea idónea, ya que la Ley confía completa y exclusivamente al Presidente la designación de los peritos o bien que lo solicite a las partes que deban de ofrecerla.

Este tratamiento es antiguo y puede decirse que inmutable en el procedimiento Alemán, y se encuentra casi idéntico en el derecho común alemán.

La prueba pericial tiene como objeto hacer accesible el conocimiento a quien desconoce de un hecho cuya captación es imposible sin la aplicación de técnicas especiales. Es por ello que esta prueba es calificada prudentemente por el Tribunal pues si se ejecutara estrictamente a lo dicho por el perito, aunque el Tribunal desconozca o no tenga los conocimientos necesarios de que se trate, el perito decidiría la suerte del negocio.

De lo anterior podemos observar la importancia que tiene el ofrecimiento de esta prueba cuando no existe o aun existiendo otro medio de convicción, ésta será importante para darle mejor apreciación a una de las pruebas aportadas o bien a todo el proceso.

La fracción I del artículo 824, deberá de entenderse en el sentido de que la Junta de Conciliación y Arbitraje nombrará perito al trabajador únicamente en el supuesto de que habiendo sido ofrecida la prueba pericial, el trabajador no haya hecho designación de perito; pero esta fracción no tiene el alcance que se ha pretendido darle en el sentido de que la Junta debe designarle perito al trabajador aun cuando este no haya ofrecido la prueba pericial.

Este criterio lo han confirmado los Tribunales de Amparo, como puede ser observado en la siguiente transcripción:

"Es infundada la violación procesal que se hace valer. En efecto en las constancias de autos indica que en la etapa de ofrecimiento de prueba de la audiencia inicial, la apoderada del actor manifestó que como este firmo varias hojas sin texto alguno se reserva el derecho para ofrecer la pericial caligráfica, grafoscópica y grafomológica con el perito que la Junta le proporcionara por carecer de medios económicos para ello una vez que conociera las pruebas que ofreciera su contraparte. En la propia audiencia, el apoderado de la parte demandada ofreció diversas pruebas documentales, entre ellas la carta renuncia de fecha 2 de septiembre de 1982, así como la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica para el caso de que sus documentos fueran objetados. Al hacer uso de la palabra la apoderada del actor objetó estos documentos, particularmente la carta renuncia, en cuanto a la autenticidad de contenido y firma, pero no ofreció ninguna prueba para acreditar sus objeciones.

Conforme a esos antecedentes, si el actor no ofreció la prueba pericial, la Junta responsable no tenía porque nombrarle peritos en los términos que previene el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo."

AMPARO DIRECTO DT-820/83 PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

En resumen, la fracción I del artículo 824 faculta al Juez para hacer la designación de perito, pero no así su ofrecimiento, salvo suma importancia de la prueba, siempre y cuando ésta sea decretada judicialmente por ser el único medio probatorio.

2. Por falta de comparecencia

De acuerdo a la fracción II del artículo 824 de la ley laboral, la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador en cualquiera de los siguientes casos:

- II. "Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen"; y...

En este supuesto encontramos que la parte demandante, es decir, el trabajador, a ofrecido la prueba pericial y a su vez designado el perito.

Pero al desahogo de la prueba este no ha comparecido para rendir su dictamen, la ley faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para hacer el nombramiento de perito o bien, como señala el artículo 825 fracción III:

"...En el desahogo de la prueba pericial se observan las disposiciones siguientes:

- I. 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; ..."

Con lo que establece el artículo 824 en su fracción II, se contraviene una de las características fundamentales que debe de observar el peritaje como medio probatorio en los juicios laborales, es el que debe ser un acto personalísimo, es decir, que la persona que haya sido designada por la Junta de Conciliación y Arbitraje o por las partes para que cumpla como perito este no puede dejar de hacer lo encargado o solicitado sino mediando causa justificada conforme a lo que establece el artículo 825 en su fracción II que a la letra dice:

II... "A menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir dictamen..."

O bien determinar, el perito, sus impedimentos o excusas conforme a lo que establece el artículo 709 en su fracción II "... La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento.

Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifique; ..." En referencia a las excusas la fracción III del citado artículo establece "la autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución; y ...".

Ahora bien, si el perito ha sido designado este tiene la obligación de presentarse a rendir su informe, debido a que se ha acatado lo referente al artículo 825 en su fracción II, que nos dice: "los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su informe..."

Salvo que se le otorgue nueva fecha para rendir su informe en caso contrario, y este ha solicitado excusarse sin causa propia y verdadera, se estará a lo que dictamina la fracción IV del artículo 709 "...si la excusa es declarar improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido..."

Sin ninguna otra prerrogativa, el perito podrá dejar de hacer el ofrecimiento de su dictamen ante la Junta.

Si bien la Junta está facultada para nombrar perito al trabajador, en el caso de la fracción II del artículo 824, ésta antes de efectuarlo, deberá de asegurarse de los motivos que originaron la falta de comparecencia por parte del perito a la audiencia respectiva; calificando la excusa, y si así lo considerase la declarará procedente, y entonces, sí podrá la Junta designar un nuevo perito con las demarcaciones que hace la Ley Federal del Trabajo.

2. Por solicitud del trabajador

Al ofrecer la prueba pericial ésta debe de ofrecerse conforme a lo establecido por el artículo 823 de las Ley Federal del Trabajo, es decir, la prueba pericial deberá de ser rendida indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiéndose en cuestionario respectivo, para cada una de las partes.

Pero lo anterior no quiere decir que el trabajador pueda dejar de ofrecer esta prueba con la excusa de no poder cubrir los honorarios correspondientes a la persona autorizada conforme a la ley para dictaminar sobre cuestiones relativas y de importancia para el juicio.

El artículo 824 en su fracción III, nos dice: "...La Junta nombrará...

III. Cuando el trabajador lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes."

Es decir, el órgano jurisdiccional deberá de imponer a su arbitrio para estudiar las razones que el trabajador presenta ante la Junta, como excusas, en las que hace valer su incapacidad para presentar la prueba respectiva.

Más, como se ha señalado, la Junta le nombrará perito al trabajador cuando únicamente siendo ofrecida la prueba pericial, el trabajador no tenga los recursos comprobados para su correspondiente pago.

Siempre que haya establecido la designación de perito si no es así, la Junta no será responsable de nombrarle peritos en los términos que señale la ley laboral, en el multicitado artículo.

De lo anterior, se sobreentiende que para que la Junta pueda designar perito por esta modalidad, es menester cumplir con los requisitos que prevé la ley y que son:

- Previa solicitud del trabajador

- Carencia de recursos económicos para cubrir los honorarios correspondientes
- Declararlo ante la Junta en tiempo y forma

Pues bien, suponiendo que el trabajador solicite ante la Junta el nombramiento de perito para una prueba en particular, y que declare que carece de recursos para el pago del mismo; considerando que dice y se maneja con verdad, ésta estará en facultad y obligatoriedad de asignar el perito o peritos correspondientes para el desahogo de la prueba, por parte del trabajador.

La Junta le hace la designación del perito, en base a lo aportado a la misma. Será de entenderse que el perito designado, sus honorarios serán a cuenta de la misma Junta o de la parte demandada.

Con esta vertiente la ley trata de darle un matiz equitativo e igualitario a las partes dentro del juicio. Considerando que la parte débil del mismo lo es el trabajador, y la fuerte lo será el patrón.

4. Contradicciones en el artículo 824 de la ley laboral

El proceso laboral al estar regido por el principio dispositivo, da a las partes la facultad y la carga procesal de impulsar los procedimientos y las etapas que integran al mismo.

Por consiguiente en la prueba pericial, las partes están facultadas para designar a los peritos que desahogarán la prueba propuesta.

La Ley Federal del Trabajo no establece en forma expresa esta prerrogativa que tiene cada parte para designar a sus respectivos peritos, aunque se deduce del artículo 825 en su fracción I que indica:

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

Ahora bien, si alguna de las partes no hiciera la designación, tratándose del trabajador, la Junta de oficio le nombrará uno (con ciertas modalidades y requisitos); o si habiéndolo hecho no compareciera el perito a rendir su dictamen en la audiencia respectiva; o cuando el trabajador este imposibilitado para cubrir los honorarios correspondientes al perito, de conformidad con el multicitado artículo 824.

La Ley por naturaleza legislativa deberá siempre de ser equitativa y seguir un principio de igualdad, en materia laboral este principio es dable en su gran mayoría de casos, en referencia al artículo 824 que nos atañe podemos considerar que en las fracciones I y II existe en términos básicos este principio; respecto a la III, no está regulada en forma expresa y equitativamente su aplicación, debido a que se considera a la parte patronal siempre como un sujeto con altos índices pecuniarios.

Si el patrón es el que no hubiere hecho la designación de perito, la Junta no suplirá su omisión, ni tampoco en el supuesto que lo haya designado y no compareciera sin justa causa a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, pues en este caso, se tendrá por desierta la prueba.

Como puede observarse existe una gran igualdad entre las partes, por que así lo considera la Ley.

De todo esto no estamos de acuerdo, en lo que determina la Ley, sí es cierto que la parte débil del procedimiento lo es la trabajadora, pero si el principio constitucional que regula a la Ley Federal del Trabajo es el de igualdad; es entonces irrazonable por que en materia de prueba pericial, no se le brinda a la parte patronal la posibilidad de que la Junta pueda intervenir en su favor para aplicar sanción al perito por falta de presentación de su informe o bien que supla la deficiencia de actuación pericial.

La fracción III del artículo 824 que nos dice: "Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes...la junta nombrará a los peritos que correspondan al trabajador...".

Esto deja abierta la posibilidad de que el defensor de la parte demandante pueda en un momento determinado aplicar este criterio como un medio de dilación del procedimiento laboral; para que mientras la Junta se absorbe buscando al perito que ha de designar para la parte indefensa, este prepare algún otro medio de prueba que no pudo tener a tiempo, o simplemente retardar más el juicio por así creerlo conveniente para los intereses de la parte que asesora.

Esta vertiente deja a la Junta sin poder corroborar si es cierto que la parte solicitante dice que necesita.

En otro orden de ideas, sobre la misma fracción de estudio, se puede dilucidar que el trabajador si prolonga el juicio puede obtener un mayor beneficio; siempre y cuando esté a su favor el Laudo, verbigracia este por otorgarse un incremento en los salarios y que para que sea aplicable el mismo a su situación, solo requiera de tiempo para obtener sus beneficios, el trabajador puede solicitar en primera instancia el nombramiento de perito a la Junta respectiva, para carecer este de recursos suficientes para el pago de honorarios, estaríamos dentro del supuesto de lo que establece el artículo 824 fracción III de la Ley Federal del

Trabajo; ahora bien esto no limita al trabajador a que antes de celebrarse la audiencia de desahogo de la prueba pericial o minutos antes de ella le diga a la Junta que ya no quiere estar dentro de la modalidad del artículo 824 fracción III, sino que para el desahogo de la prueba el ofrecerá y presentará personalmente a su perito conforme a lo que establece el artículo 825 fracción I; con lo que obligará a la Junta a calificar y designar nueva fecha para el desahogo de esta prueba mientras que se cumple con los requisitos que establece la misma Ley para la aceptación del nombramiento de nuevo perito.

Dentro de los términos supuestos, se puede dar que la parte débil ofrezca el desahogo de la prueba pericial conforme a la fracción I del artículo 825; es decir, presentará personalmente a su perito el día de la audiencia a la hora fijada por la Junta.

Pero días u horas antes de la celebración de la audiencia, el trabajador o su representante legal presenta un escrito en el cual solicita a la Junta designe perito para el desahogo de la prueba pericial conforme al cuestionario respectivo y sobre la materia ya señalada con antelación al mismo; por los motivos que señala el artículo 824 fracción III, debido a que ahora su cliente carece de los recursos necesarios para la presentación de la prueba.

Con ello se consigue la dilación, algunas veces conveniente para la parte que lo solicita, del procedimiento retardando el laudo respectivo, y rompiendo con el principio de igualdad entre las partes y de ética profesional, ya que no se les exige una corroboración o comprobación de los motivos en los que se basan para tal solicitud.

Creemos correcto mencionar en este apartado que el legislador complicó demasiado la prueba pericial, ya que la mayoría de las legislaciones procesales en materia laboral existentes en el mismo, han resuelto el problema de una manera

radical y definitiva estableciendo que cuando la prueba pericial sea ofrecida será, el Tribunal única y exclusivamente quien designe peritos que coadyuvarán con el propio Tribunal en un asesoramiento sobre la materia en conflicto, sin necesidad alguna de que las partes ofrezcan cada una un perito ocasionando cambios de los mismos, o dilaciones del procedimiento evitando con ello el peligro de que peritos escasos de ética profesional, muchas veces fallan a favor de quien los ofreció y lógicamente de quien los pagó.

Ahondando sobre el tema, es conveniente hacer mención que en otras legislaciones limitan el ejercicio de la prueba pericial, facultando al Tribunal para rechazar dichas pruebas cuando a la materia sometida a peritaje resulte evidente a los conocimientos generales del Tribunal; o cuando a juicio de éste último resulten superfluas e innecesarias y con esto se abrevia mucho el juicio en que los litigantes en ocasiones a fin de retardar el proceso, argumentan necesidades periciales y más cuando se sabe que se tardará su recepción.

Aluden aún más al beneficio que les otorga el artículo 824 para retardar el procedimiento y desahogo de la prueba.

De todo esto podemos encontrar en la legislación mexicana, en concreto en el Código de Procedimientos Civiles, donde se prevé que el juzgador independientemente de que sea actor o demandado, nombrará el perito que corresponda a las partes si no hubieren hecho la designación del mismo, o si habiéndola realizado no compareciera a la audiencia a rendir su dictamen entre otras causas.

Observándose desde entonces que hay algunas ocasiones un espíritu de más equidad en este código que en la ley federal del trabajo. Aunque de alguna manera se trate de justificar la última de no suplir las deficiencias patronales, por considerar a este sector la parte en juicio económicamente fuerte.

Sin que esto justifique la falta de sanciones para los casos en que la parte trabajadora retarda el procedimiento, en base al ofrecimiento de la prueba pericial.

Cabe hacer mención que aún cuando los peritos designados por las partes han elaborado su dictamen, si estos son contradictorios, por ley, la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio designará un perito tercero en discordia.

En conclusión podemos decir, que el artículo 824 guarda ciertos aspectos que son necesarios regular, en forma particular, para evitar que concurran circunstancias fuera del derecho y la ética profesional.

Así pues la prueba pericial, solamente se debe dar siempre que la Junta de Conciliación la considere pertinente y, la misma, designe el nombramiento de perito con los antecedentes que las partes proporcionaran a la Junta, junto con un cuestionario con el que establecerán todos aquellos puntos que para ellos sean de vital esclarecimiento. Con ello se evitarían conflictos, dilaciones y desigualdades entre las partes.

Y no habría forma de que la prueba pericial estuviese a favor de alguna de las partes, ni en contra de la otra, debido a que ésta se desarrollaría dentro del campo del derecho y de la legalidad.

Por otro lado , para el desahogo de la prueba pericial, es necesario estar en lo establecido por el artículo 825 de la ley laboral que determina:

"Para 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 rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción 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 convenientes; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero".

En el artículo anterior se observa las reglas que establece la ley para el desahogo de la prueba, conforme a las cuales diremos lo siguiente:

Con relación a la primera fracción, dispone que cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo los casos siguientes en que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador cualquier caso en que: si no hiciera nombramiento de perito; si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y cuando el trabajador lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Estas determinaciones son en parte el ofrecimiento de una garantía para el trabajador pero descartando a la parte patronal, para que pudiese ésta ofrecer o

solicitar dichos preceptos. Por lo que debiera dispones que presentaran las partes a sus peritos salvo en los casos que por su naturaleza estén o no previstos en la ley como excusas absolutorias, y conforme lo que se determine en el artículo anterior.

La fracción segunda quedaría sin cambio alguno.

La fracción tercera, se refiere a que la prueba se desahogará con el perito que concurra; al respecto esta bien, siempre y cuando, el señalamiento de la causa justificada sea el limitativo que señala el artículo 707 que nos dice: "los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado, procurador de cualquiera de las partes;
- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Alguno de los litigantes abogados haya sido denunciante, querellante o acusador de funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en causa criminal, seguida de cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo en el mismo juicio, o haber emitido opinión en el mismo;

- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y
- VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes".

Considerando que las excusas se clasifican de plano, y su calificación se dará conforme a lo que establece el artículo 709 de la ley de trabajo.

Si se aplican estos lineamientos, el establecimiento de la fracción tercera del artículo en comento, no será necesaria que se le realice ninguna anotación especial.

La fracción cuarta del citado artículo quedará a lo siguiente:

"Las partes y los miembros de la Junta podrán y deberán realizar preguntas idóneas ciertas o inciertas que ofrezcan un análisis real de la cosa que se juzga siempre que a criterio del juzgador éstas sean las convenientes para discernir la controversia"

Respecto de la última fracción del artículo 825 quedara como lo determina actualmente.

En este orden de ideas y después de hacer un análisis de los posibles cambios que pudiera tener el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo que hemos expuesto, y que principalmente se refieren a la fracción primera, será necesario

que el artículo 824 del mismo ordenamiento sea modificado respecto a las determinaciones que indica y son:

"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"

Al respecto, diremos que podrían quedar de la siguiente manera, con la finalidad de que los citados artículos no sean contradictorios en su aplicación:

La Junta nombrará los peritos necesarios al trabajador o al patrón únicamente en el supuesto de que habiendo sido ofrecida la prueba pericial, se solicite a la Junta que le nombre perito e indicando la materia sobre la que deba versar siempre que:

- I. Se ofrezca la prueba y no se de nombramiento de perito;**
- II. Si designándolo éste no se excusase, y no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen;**
- III. Cuando el trabajador o el patrón así lo solicite, previa comprobación de no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes;**
- IV. Que por mutuo acuerdo soliciten a la Junta se nombre un solo perito, sujetándose al cuestionario de cada una de las partes.**

De lo anteriormente expuesto, creemos conveniente mencionar que estas reformas o adiciones a la Ley Federal del Trabajo vigente, son importantes, pero como ya lo

habíamos dicho el legislador complicó en cierta forma la prueba pericial, ya que sería mas adecuado que la legislación laboral al establecer la prueba pericial, tanto por lo que se refiere a su ofrecimiento como a su desahogo, debería ser la Junta de Conciliación y Arbitraje la que únicamente designara el perito; el cual coadyuvara con la propia Junta en un asesoramiento sobre la materia de conflicto, sin necesidad alguna de que las partes ofrezcan cada una un perito; solución esta última de que por sí de manera peligrosa, ya que peritos escasos de ética muchas veces fallarán a favor de quien los ofreció y lógicamente de quien les pagó sus servicios.

Y con todo esto, se abreviará mucho el juicio en que los litigantes en ocasiones argumentan necesidades periciales.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La prueba es un juicio, una idea que denota necesidad ineludible de demostración, verificación o investigación de la verdad de aquello que se ha afirmado en el proceso.

SEGUNDA.- El objeto de la prueba son los hechos dudosos o controvertidos indicados en las afirmaciones de las partes, así como los hechos que se niegan y que envuelven una afirmación, excluyendo los confesados, notorios, y que tengan a su favor una presunción legal, y también los hechos imposibles.

TERCERA.- La prueba pericial es la opinión que dan las personas con conocimientos especiales en alguna ciencia, arte u oficio, después de analizar los objetos respecto de los hechos controvertidos por las partes y que por la naturaleza de éstos, no pueden ser apreciados por el Presidente o el Tribunal en el proceso; para exponer de un hecho que se les ha puesto a su consideración, no sólo las observaciones de sus sentidos y sus impresiones personales, sino también, las conclusiones que deben de obtenerse técnicamente con palabras entendibles al común denominador de las personas que tienen una cultura general.

CUARTA.- La prueba pericial es un verdadero medio de prueba porque no puede negarse que el dictamen de peritos le proporciona al Presidente elementos de convicción sobre la realidad de los hechos que interesan al proceso.

QUINTA.- La prueba pericial procederá solo cuando sean necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o técnica, o bien por mandato de ley, y se ofrecerá expresando los puntos sobre los que versará, sin lo cual no será admitida, y si se quiere, las cuestiones que deben resolver los peritos. Salvo cuando se trate de la autenticidad de un documento (Jurisprudencia).

SEXTA.- En la prueba pericial se deberá observar el peritaje como un medio probatorio dentro de los juicios en materia laboral, y ser considerado éste, como un acto de los denominados personalísimos; esto es, que la persona que haya sido designada por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que cumpla como perito, no puede no debe delegar tal encargo a otra persona.

SÉPTIMA.- La prueba pericial para su desahogo siempre deberá de ser ofrecida por las partes, así pues, si el actor no ofreció la prueba pericial, la Junta responsable no tendrá por qué nombrarle peritos en los términos del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo; ya que sólo éste faculta al Presidente para hacer la designación de perito, siempre y cuando ésta sea previamente ofrecida por las partes; y siendo ésa el único medio probatorio por el cual se pudiera llegar al conocimiento de la verdad, como por ejemplo en el caso de un despido injustificado por peligro del contagio de alguna enfermedad, sin que exista ésta.

OCTAVA.- Consideramos que si una parte ofrece la prueba pericial, siendo ésta admitida, el nombramiento de los peritos lo lleve a cabo el Presidente, eligiéndolos de las lista que anualmente elabora el Tribunal Superior de Justicia, con la finalidad de evitar que se rindan dictámenes favorables a la parte que los designa.

NOVENA.- Para el caso de que un perito acepte el cargo y no rinda su informe en tiempo y forma señalados, o lo renuncie, se le debería de aplicar una multa en favor de la parte que resulte afectada con tal actitud; y en el caso de que fuesen ambos peritos, la multa se consignaría a favor de la Junta de Conciliación; tratando de que fueran un número determinado de días de salario mínimo vigente en el momento de la falta cometida por los peritos, para que de alguna manera se eviten retardos en el proceso por la falta de responsabilidad de estos funcionarios.

DECIMA.- Se considera que la regla esencial para el ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial lo sería que, la Ley Federal del Trabajo estableciera que la Junta de Conciliación y Arbitraje, fuera la encargada de desahogar la prueba pericial, así como la designación del perito previa solicitud de alguna de las partes.

DECIMA PRIMERA.- Y en el supuesto de que alguna de las partes utilizaran la prueba pericial como una forma de retrasar el juicio, es importante hacer mención que debería de ser castigada esta actitud de la siguiente manera: con una multa de aproximadamente 200 días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal; con la finalidad de evitar obstáculos y pérdida del tiempo dentro del juicio laboral respetando el principio de celeridad procesal y una mala apreciación de este medio probatorio de gran importancia por parte de las Juntas quien es la responsable de dictar el fallo correspondiente que dará fin al conflicto laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALCALÁ ZAMORA Y VALENCIA, Niceto. Derecho Procesal Civil. Porrúa México 1989.
2. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Décima octava edición. Civitas Ediciones. Madrid. España 2000.
3. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Porrúa México 1987.
4. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Tercera edición. Porrúa México 1989.
5. BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México. Duodécima edición. Porrúa México 1986.
6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México 2000.
7. BORRELL NAVARRO, Miguel Dr. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista México 1994.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas. México 1992.
9. CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Volumen III. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1989.
10. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa México 1999.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa México 1990.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Décima sexta edición. Porrúa México 1999.
13. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México 1981.
14. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Trillas. México 1985.
15. MATEOS ALARCÓN, Manuel. Las pruebas en materia civil, mercantil y federal. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1992.
16. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. P.A.C. México 1993.
17. SOTO ALVÁREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Limusa. México 1998.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa México edición 2002.
2. Ley Federal del Trabajo. Séptima edición. Ediciones Fiscales Isef. México 2002.
3. Jurisprudencia Disco Compacto de Bufete Jurídico 2001.

