



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"CARACTERISTICAS DE LA PRUEBA PERICIAL EN LOS
JUICIOS LABORALES"

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
KARLA LIZBETH DE LUCIO RODRIGUEZ



ASESOR: ENRIQUE LARIOS DIAZ

CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.



2004



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **KARLA LIZBETH DE LUCIO RODRÍGUEZ**, con número de cuenta 92223794, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PERICIAL EN LOS JUICIOS LABORALES**", bajo la dirección del LIC. **ENRIQUE LARIOS DIAZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 14 de octubre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 28 de octubre 2004

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. **GUILLERMO HORROBAINA**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

AGRADECIMIENTOS:

A MIS PADRES:

RICARDO DE LUCIO Y GUADALUPE
RODRÍGUEZ, POR HABERME CONCEBIDO.

A MIS HERMANOS:

EDUARDO, GUADALUPE, REBECA, ROSA
MARIA, CARLOS MAURICIO Y ALEJANDRA, POR
SU APOYO INCONDICIONAL.

A MIS TIAS:

CONSUELO RODRÍGUEZ Y ARACELI
HERNÁNDEZ, POR BRINDARME SUS
CONSEJOS EN LOS MOMENTOS MÁS
DIFÍCILES.

A MI ESPOSO E HIJO:

FERNANDO SANTOS, POR HABER CREIDO EN
MÍ, POR SUS CONSEJOS PACIENCIA Y APOYO;
A MI HIJO FERNANDITO POR SER EL MOTOR E
IMPULSO EN MI VIDA.

A MI ENTRAÑABLE AMIGA:

KARINA VELÁZQUEZ RUIZ, POR SU SINCERA
AMISTAD Y APOYO EN TODO MOMENTO.

A DIOS:

POR HABERME CONCEDIDO LA DICHA DE
VIVIR.

A LA UNIVERSIDAD:

POR HABERME TENIDO COMO ALUMNA Y
BRINDARME UN PUPITRE, Y QUE A PESAR DE
TODO, SIGUE SIENDO LA MÁXIMA CASA DE
ESTUDIOS.

A LA FACULTAD:

POR DARMERME LOS CONOCIMIENTOS
OBTENIDOS EN SUS AULAS.

A MI ASESOR MAESTRO ENRIQUE LARIOS DIAZ:

POR SU APOYO, GUIA, PACIENCIA Y
DEDICACIÓN PRESTADAS.

**“CARACTERISTICAS DE LA PRUEBA PERICIAL
EN LOS JUICIOS LABORALES”**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
CONCEPTOS GENERALES.	
1. Trabajador.....	3
2. Patrón.....	5
3. Prueba.....	7
4. Peritaje.....	11
5. Dictamen pericial.....	14
6. Documento probatorio.....	18
7. Derecho del trabajo.....	20
8. Derecho social.....	23
9. Juicio.....	25
10. Etapas procesales.....	27
11. Juicio laboral.....	29
12. Arbitraje laboral.....	32
13. Diligencias laborales.....	34
14 Laudo laboral.....	37

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA PRUEBA PERICIAL.

1. Ley de José Vicente Villada.....	39
2. Ley de Bernardo Reyes.....	41
3. Ley de Manuel M. Diéguez.....	44
4. Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga.....	46
5. Ley del Trabajo de Cándido Aguilar.....	49
6. Ley de Agustín Millán.....	51
7. Constitución Política de 1917.....	53
8. Artículo 123 constitucional.....	57
9. Reforma constitucional de 1929.....	69
10. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	71
11. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	77
12. Reformas Procesales de 1980.....	80

CAPITULO III LA PRUEBA PERICIAL.

1. Prueba pericial.....	83
2. La pericia en el proceso laboral.....	85
3. Objeto y procedencia.....	87
4. Ofrecimiento.....	89
5. Admisión.....	92
6. Desahogo.....	94
7. Diferencias entre la peritación y el testimonio.....	98
8. Apreciación.....	102

9. Valor.....	105
10. Dictamen pericial.....	107
11. Clases de pruebas periciales.....	110
12. Documento e Instrumento.....	114

CAPITULO IV
LA PRUEBA PERICIAL EN LOS JUICIOS LABORALES.

1. El objeto.....	119
2. La carga de la prueba en la Ley Federal del Trabajo.....	120
3. La carga de la prueba en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	122
4. Alcance de la controversia.....	123
5. Eficacia de la prueba pericial.....	124
6. La prueba pericial no obliga al órgano jurisdiccional.....	126
7. Prueba pericial valor del perito tercero.....	129
8. Misión del perito tercero.....	131
9. Casos en que los peritos designados por las partes, no desahogan la prueba encomendada sujetándose a los términos en que fue planteada.....	133
10. Recusación del perito para el caso de que no desahogue la prueba encomendada dentro del término ordenado por la autoridad.....	135
11. Casos en que la contraria al oferente de la prueba, no designa perito y se tiene que designar perito en rebeldía.....	136
12. Influencia en el laudo de la prueba pericial.....	138

CONCLUSIONES	141
BIBLIOGRAFÍA	144
LEGISLACIÓN Y DICCIONARIOS	146

INTRODUCCIÓN

En todo juicio, existen determinados hechos sobre los cuales no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte, a pesar de que las autoridades laborales se encuentren debidamente preparadas para llevar a cabo la apreciación de las pruebas, para esto se requiere del asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustren y asesoren el criterio de la autoridad laboral y con ello le permitan conocer más a fondo los hechos materia del litigio; estas personas especializadas son mejor conocidas con el nombre de peritos.

La prueba pericial es un medio probatorio que se encuentra debidamente reconocido por la Ley procesal del trabajo, el cuál consiste en el auxilio que se le presta al órgano jurisdiccional del trabajo, una persona entendida o conocedora del asunto o materia que se ventila en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que su objeto es relacionado con alguna ciencia, arte o técnica.

Cuando los litigantes requieren para la apreciación de un hecho, una prueba o un cúmulo de conocimientos técnicos o especializados, los cuales que son obtenidos solamente por la preparación profesional o específica sobre la materia, para ello es necesario auxiliarse de la asistencia de un perito o profesional por lo que se le denomina a este medio de prueba pericial. Al informe que rinde el perito, se le llama dictamen o peritaje, el cuál deberá ir versado sobre alguna ciencia, arte o técnica.

Para los casos en que se tratare de alguna materia reglamentada profesionalmente, el perito tendrá que acreditar su capacidad legal mediante la exhibición de la autorización correspondiente.

La presente prueba es ofrecida por las partes interesadas, dentro del periodo de la etapa de ofrecimiento de pruebas, y al ofrecer la prueba una de las partes tiene derecho de nombrar desde luego al perito que le merezca su confianza y la contraparte tiene derecho de nombrar un perito y, en el supuesto de que la opinión de ambos no fuere uniforme, se requerirá nombrar un perito tercero en discordia que venga a dirimir la controversia. Para el caso de que las partes no se pusieren de acuerdo con el nombramiento de este tercero, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará.

Delineada la trascendencia social guardada por el proceso laboral, no es extraño ver que el método de investigación utilizado sea el científico, ya que este mantiene el presupuesto de la prueba, es decir, que en el procedimiento jurisdiccional laboral de manera ineluctable forma parte del juicio, la prueba pericial, como necesidad insalvable de demostración fáctica materia de la instancia y que da lugar como resultado u objeto final a la hipótesis de la verdad para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda dar un fallo con justicia.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES.

1. TRABAJADOR.

“Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado” (a. 8º. LFT), es decir, se entiende, por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Terminológicamente la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de un sujeto primario del derecho del trabajo, ya que unifica el carácter de toda persona o individuo que viven de su esfuerzo ya sea material o Intelectual.

Dentro de la noción jurídica del concepto de trabajador, podemos encontrar tres elementos fundamentales:

" a) La persona física: La cuál pretende eliminar la conclusión provocada con frecuencia en otros tiempos, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos de trabajo por equipo, figura que entorpece la vinculación directa del patrón con los trabajadores, además de propiciar la manipulación y obstruir la intermediación del sindicato.

b) Prestación del servicio: Es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que es generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, la cuál no puede ser sustituida por otra diferente, sin consentimiento del patrón.

c) La subordinación: Su proyección es expansivo, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, el cual es el elemento estorpe la subordinación, que supone el poder mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador."¹

Para el Maestro Mario de la Cueva, la subordinación, no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Podemos decir, que el concepto de trabajador es uno de los elementos básicos del derecho del trabajo, ya que su objetivo primordial es la de fijar los derechos de los trabajadores en el campo de la producción, así como proporcionales a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida. Y en otro aspecto el derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación de sus servicios, ahora bien se debe de tomar en cuenta que tanto las personas morales como jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio, el cual consista en llevar acabo la energía que desempeña el ser humano en su trabajo y todavía no se ha llegado a comprender como podrían ser aplicable las normas o reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc.²

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I., 7° ed; México, Ed. Porrúa, S. A. de C.V. pp. 468,469.

² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., 4° ed; México, Ed. Porrúa, S.A. de C. V. pp. 494.

2. PATRÓN.

“Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a los pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos”. (a. 10° de la LFT). En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).³

Tradicionalmente se le reconoce al patrón como jefe de la empresa, con un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario esta sobreentendida, es insalvable, y por

³ Cfr. Ibidem. pp. 427.

disposición de la ley irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.⁴

Para la Doctrina, y el derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón identificándolo indiscriminadamente con el de empleador o empresario parece inadecuado hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema, por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quién emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de los otros sectores, por ejemplo, el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo es no sólo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela grandes deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza (trabajador).

⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I. Ob.Cit. pp. 479, 480.

3. PRUEBA.

La palabra prueba viene del latín *probo*, que significa bueno, honesto y *probandum* recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

La prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos, discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso, es decir, la prueba constituye la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes, y la acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en sí es la demostración de la certidumbre de esos hechos.⁵

Generalmente se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención de cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.⁶

Por extensión también se puede denominar como prueba, a los medios, instrumentos y conductas humanas con las cuales se pretende lograra la verificación de las afirmaciones de hecho.

Para poder llegar a un concepto más a fondo de la prueba, debemos distinguir:

⁵ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, 1° ed., México, Ed. Esfinge, 1989. pp. 151.

⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, S.A. de C. V., 1990. pp. 397.

A) OBJETO DE LA PRUEBA, son los hechos sobre los que versa la prueba, al respecto la LFT en su art. 777 prescribe que "las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos", pero agrega, "cuando no hayan sido confesados por las partes". La primera parte de este precepto de la LFT, coincide con los ordenamientos procesales que siguen el anteproyecto de 1948, en el que se establece con precisión el objeto de la prueba, la segunda parte resulta completamente innecesaria, puesto que si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes ya no es un hecho controvertido, y por lo tanto, ya no es tomado como prueba. Al ser determinado el objeto de la prueba por los hechos controvertidos, quedan excluidos de la prueba por consiguiente, los hechos confesados o admitidos expresamente y aquellos que no hubiesen sido controvertidos o negados en forma explícita.

B) CARGA DE LA PRUEBA, El art. 784 de la LFT dispone, por una parte que la JCA " Examinará de la carga de la prueba del trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Por otro lado, el art. de referencia, enumera en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que, en todo caso, corresponden ser probados por los patrones.

Lo anterior se trata de un precepto legal de suma importancia para el Derecho Laboral, en virtud de que resulta coherente con las reglas de la carga de la prueba es

decir, se impone a quién se encuentra en mejor condición de suministrarse ⁷

C) PROCEDIMIENTO PROBATORIO, En términos generales el procedimiento probatorio se compone de los siguientes actos: a) ofrecimiento de las pruebas; b) admisión o rechazo de las pruebas; c) preparación de las pruebas; ejecución, práctica, o desahogo de las pruebas. La valoración de las pruebas se lleva a cabo en la sentencia o laudo del cuál forman parte.

D) MEDIOS DE PRUEBA, Los sistemas más comunes que son utilizados en nuestros ordenamientos procesales Mexicanos son: a) en primer lugar el que consiste en precisar, en forma limitativa los medios de prueba; b) en segundo término, el que consiste en enumerar en forma enunciativa algunos de los medios de prueba admisibles y dejar abierta la posibilidad para el juzgador admita cualquier otro medio de prueba diferente de los establecidos por los ordenamientos procesales; c) en tercer lugar, el que consiste en señalar que es admisible cualquier medio de prueba, sin enunciarlos pero excluyendo expresamente alguno de ellos; d) por último existe el sistema que se limita a señalar que es admisible cualquier medio de prueba.⁸

En las legislaciones procesales mexicanas se formulan generalmente los siguientes medios de prueba: a) confesionales; b) documentales (públicas y privadas); c) dictámenes periciales; d) inspecciones judiciales; e) declaraciones de testigos; f)

⁷ Cfr. *Ibidem*. pp. 402.

⁸ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, 3° ed., México, Ed. Harla, 1996. pp. 101-109.

fotografías, copias fotostáticas, notas taquigráficas y de manera general, “todos los elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia”.; g) presunciones.⁹

E) SISTEMA DE APRECIACION PROBATORIA, En las legislaciones procesales mexicanas, existen los sistemas de apreciación probatoria; a) en primer término tenemos que la mayor parte de los ordenamientos procesales se ha inclinado por el sistema mixto de valoración que es una combinación de pruebas tasadas con la libre apreciación; b) en segunda posición encontramos una intermedia entre el sistema mixto y el de libre apreciación, en este medio se permite al juzgador formar su propia convicción, siguiendo las reglas de la prueba tasada, el juzgador deberá de motivar cuidadosamente su valoración personal; en tercer término tenemos que los ordenamientos establecen al sistema de apreciación probatoria, gracias al contenido del art. 16 constitucional, el cuál implica siempre la motivación y valoración de cada uno de los medios de prueba.¹⁰

En el art. 841 de la LFT en el cuál se establece que “Los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales que le apoyen”, de lo anterior se desprende, que el fin de la prueba no siempre ha de coincidir con el resultado.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II. Ob. Cit. pp. 404.

¹⁰ OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, 7° ed., México, Ed. Harla, 1998. pp. 110.

4. PERITAJE.

Recibe el nombre de peritaje el examen de personas, hechos u objetos, realizado por un experto en alguna ciencia, técnica, arte u oficio, con el objeto de ilustrar al juez o magistrado que conozca de un asunto ya sea en materia civil, criminal, mercantil o del trabajo, sobre cuestiones que por su naturaleza requieran de conocimientos especializados que sean del dominio cultural de tales expertos, cuya opinión resulta necesaria en la resolución de una controversia jurídica.

El peritaje es usado como el medio de prueba mediante el cuál una persona competente, es atraída al proceso, llevando acabo una investigación respecto de alguna materia o asunto que forme parte de un juicio o litigio, para el efecto de que el tribunal tenga conocimiento del mismo, y se encuentre en la posibilidad de poder resolver respecto de los propósitos perseguidos por las partes en conflicto, cuando se carezca de elementos propios para hacer una justa evaluación de los hechos.¹¹

El peritaje debe de ajustarse a las disposiciones legales respectivas para otorgarle eficacia probatoria plena, además de ser un elemento auxiliar y eficaz para el juzgador.

En el peritaje debemos de tomar muy en cuenta, que son precisamente los conocimientos especiales los que lo integran, por cuya razón, no puede hablarse de

¹¹ Ibidem. pp. 139.

peritaje donde no sean necesarios estos, pues de ellos deriva su importancia en la dilucidación de una serie de asuntos. La esencia del peritaje, es el método de aplicación de la ciencia en el campo de aplicación del derecho.¹²

Existen varios tipos de peritaje: gráfico, contable, tecnológico, científico, fisiológico, etc. Puede decirse que casi todas las formas del conocimiento humano son susceptibles de peritaje en un momento dado, siempre que resulte necesaria una opinión de alto valor conceptual, el cuál solamente puede ser proporcionado por el especialista. En nuestras legislaciones procesales se encuentra regulado la forma y las determinadas condiciones para ser aceptada la prueba pericial, ya que no todas las personas pueden actuar como peritos o especialistas.

En casi todos los ordenamientos procesales, se exige lo siguiente: a) Que en un juicio no se reúnan en una persona las funciones del perito y las de otra que participe en el mismo proceso; b) sólo puede ser perito una persona que no tenga ningún interés en el litigio o en su resultado del peritaje; c) por lo anterior, puede ser recusado un perito siempre y cuando se demuestre tal situación, también puede ser recusado, si se comprueba, por cualquiera de las partes afectadas con el peritaje, que dicho perito era notoriamente incompetente para poder llevar acabo un dictamen pericial sobre determinada materia; d) puede ser rechazado un peritaje, si los miembros de algún tribunal no lo estiman necesario por considerar que tiene los conocimientos suficientes para dilucidar una cuestión especial o alguna que no

¹² Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1999. pp. 159.

requiera de peritaje; e) todo peritaje se sujetará a un cuestionario previo debidamente aprobado por el tribunal, a efecto de que el dictamen que se rinda se ajuste estrictamente al mismo y no se ocupe de cuestiones que resulten ajenas al litigio sobre el cuál deba versar; f) el peritaje puede darse a solicitud de las partes o por iniciativa propia de los miembros del tribunal; g) el peritaje no tiene fuerza obligatoria para el tribunal; puede o no formar parte del fallo judicial que se dicte, este puede ser tomado en parte e incluso puede ser rechazado en su totalidad, siempre y cuando no se hayan establecido todos los requisitos procesales para este.¹³

El peritaje adquiere gran importancia procesal en lo siguiente: cuando las partes de un litigio consideran que el resultado del dictamen pericial es fundamental para obtener una resolución justa y apegada a derecho; cuando el juez lo requiere por carecer de conocimientos de la materia, que lo orienten para poder determinar. Y por otra parte, para que la opinión pericial tenga interés de estudio para los juristas, resulta lógico suponer que el peritaje tenga lugar dentro de algún juicio, es decir, al peritaje del cuál se hace referencia, sea ordenado por el tribunal laboral en forma oficiosa o a petición de alguna de las partes para que pueda considerársele como prueba en el juicio.

Además de que el peritaje debe de ser consecuencia de un acto procesal que ordene la actuación del perito y sobre todo fijándole con precisión los puntos sobre los que debe versar el dictamen que sea rendido ante el tribunal.

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp. 473, 474.

5. DICTAMEN PERICIAL.

Es el informe que rinde un perito o experto en cualquier arte, profesión o actividad, en el que da a conocer sus puntos de vista o resultados respecto del examen o análisis que haya hecho de una cuestión sometida a sus conocimientos, sobre una materia específica.

"El dictamen pericial en materia jurídica puede ser libre o estar sujeto a determinadas reglas o condiciones impuestas por la autoridad judicial que lo solicite o difiere."¹⁴

El dictamen pericial libre, en primer término, el perito examina las cuestiones respecto de las cuales ha de emitir opinión fundada y que son sometidas a su criterio, experiencia o conocimientos sin sujetarse a orientaciones u órdenes precisas realiza por su parte las investigaciones que estima procedentes; acude a las actuaciones de un proceso, si ello resulta indispensable, solicita informes; realiza inspecciones, estudia documentos y puede inclusive pedir alguna instrucción o la realización de una diligencia específica; todo lo anterior con la finalidad de obtener los elementos que le sean útiles para llegar a una conclusión que, según sea su leal saber y entender, considere correcta. En el segundo caso, es la autoridad judicial quién le indica a los peritos, sobre que temas en particular o las cuestiones profesionales o técnicas de una controversia, de las cuales requiere su auxilio para estar en condiciones de poder pronunciar el juzgador una sentencia justa. Como

¹⁴ DAVALOS MORALES, José, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp. 158.

ejemplo de dictámenes periciales, en materia de Derecho Laboral, tratándose del procedimiento que se sigue en conflictos colectivos de naturaleza económica, el dictamen debe contener: a) los hechos y causa que dieron origen al conflicto; b) la relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores; c) los salarios medios que se paguen en una empresa o establecimiento; d) las condiciones económicas de la empresa o del establecimiento; e) la condición general de la industria, de que forma parte la empresa o establecimiento; f) las condiciones generales de los mercados, y g) los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional (art. 910, LFT). Como puede apreciarse, en estos últimos casos el perito no puede salirse de las instrucciones rígidas sobre cuyas especificaciones debe producir el dictamen.¹⁵

En los procedimientos ordinarios se siguen las reglas generales, aunque se presenta una situación muy particular, la Junta de Conciliación y Arbitraje puede nombrar al o los peritos que correspondan al trabajador.

El dictamen judicial se debe de ajustar a las disposiciones legales, para que tenga eficacia probatoria y permita a la autoridad judicial apoyarse en él, al momento de que el juzgador valore y determine respecto de las cuestiones técnicas, científicas o jurídicas que hayan sido planteadas por las partes, su contenido se ajustara a lo siguiente:

A) Planteamiento de la cuestión sobre la que ha de pronunciarse un criterio

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp. 569.

profesional, técnico, o científico. Al ofrecerse la prueba pericial, se indicará su objeto y la naturaleza del ofrecimiento, esto es, la finalidad que se persigue con ella. De lo que se trata, es de ilustrar al juez respecto de los hechos o circunstancias del juicio, o en su caso, la propia autoridad judicial es la que decide y solicita que se le asesore en determinados aspectos de una controversia, será esta la que indique el modo y la forma, en que tal asesoría e sea útil y necesaria.¹⁶

B) Alcance de la controversia. En el dictamen pericial, se fijarán con precisión los puntos en que se oponen las partes para distinguir las diferentes posiciones en que se hayan ubicado. Deben reproducirse textualmente los términos de ofrecimiento de la prueba para partir de ellos en el examen de los aspectos controvertidos, tal y como lo hay dispuesto la autoridad y sólo respecto de aquellos habrá de pronunciarse.

C) Examen de cada punto sobre los cuales se exige el estudio. En el dictamen no sólo se formularán las aclaraciones conducentes, si no que se incluirán los documentos o instructivos que complementen la opinión que se sustente y que sirvan para ilustrar mejor las cuestiones sometidas al examen pericial, además de dichas cuestiones serán estudiadas en forma separada.

D) Conclusiones. El dictamen pericial debe terminar proponiendo soluciones, las cuales deben estar fundamentadas en el análisis que se haga de los puntos controvertidos, con expresión de las causas o motivos, si los hubiere, los cuales

¹⁶ GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Ob. Cit. pp. 149-154.

hayan permitido llegar a determinadas propuestas. Las conclusiones deben ser muy precisas y sin lugar a dudas.

El dictamen pericial, es en su totalidad, un auxiliar eficaz para el juzgador, el cuál no puede alcanzar todos los campos del conocimiento técnico o científico y quién debe resolver conflictos que presentan aspectos complejos que exigen una preparación especializada, de la cuál carece.

El dictamen pericial puede o no ser vinculado a la resolución que pronuncie la Autoridad, pero en cualquiera de los extremos que se adopten, la valoración que se haga constituye un apoyo para una más completa aplicación de la justicia. Dicha autoridad podrá otorgar o negar valor probatorio al dictamen pericial, pero no podrá dejar de examinarlo y deberá ser apreciado en relación con las demás pruebas y constancias que obren en el expediente en que se actúe.¹⁷

Podemos decir que el dictamen pericial, es un medio de prueba, que en nuestros días va imponiéndose y con el transcurso del tiempo logrará un cambio en su naturaleza jurídica, ya que no obstante a su actual carácter subjetivo, en cuanto a su valoración, y por otra parte tendrá que alcanzar necesariamente, si se desea que el dictamen pericial no carezca de eficacia, validez y un mayor nivel de objetividad.

¹⁷ Cfr. OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Ob. Cit. pp. 140.

6. DOCUMENTO PROBATORIO.

La palabra documento viene del latín documentum, que significa (enseñanza lección) el documento probatorio es el medio de prueba, que consiste en un objeto apto para representar un hecho, regularmente a través de la escritura, es decir, es una información de tipo general, por lo tanto todo aquello que nos transmita un información es un documento.

El documento como medio de prueba ha ido evolucionando, en primer término se inició como la "concepción estructural", la cuál sólo se consideraba como documento lo escrito, y en segundo término como la "concepción funcional", la cuál se estima que debe considerarse como tal, todo aquel objeto mueble que tenga como función representar un hecho o una idea.¹⁸

Dentro de la concepción funcional, existe una diferenciación del documento; documentos literales o escritos, que son aquellos que cumplen con la función representativa a través de la escritura; y los documentos materiales, que son aquellos que realizan la función por otros medios.

De acuerdo con el criterio tradicional, la LFT clasifica los documentos escritos o Instrumentos en públicos y privados. En el Art. 795 de la ley en cita nos manifiesta lo siguiente:" Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

¹⁸ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp.169, 170.

Los documentos públicos, expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.”

Y por lo que hace a los documentos privados, la LFT en su Art. 796 nos dice: “Son documentos privados, los que no reúnen las condiciones previstas por el Art.795”.

Esto es, que se definen como todos aquellos que no hayan sido expedidos por funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones o por profesionales dotados de fe pública.¹⁹

Como documentos públicos tenemos: a) Actuaciones judiciales, que comprenden todos los actos procesales documentados en el expediente del proceso en que se actúe, deben de provenir del juzgador y de los funcionarios judiciales; b) documentos notariales, que son los testimonios y copias certificadas que los notarios expiden de las escrituras y actas que ellos asientan en el protocolo, en el que se registran los hechos y actos jurídicos, de los cuales dan fe; c) documentos administrativos, son los expedidos por los funcionarios de la administración pública en ejercicio de sus atribuciones que les confiere la ley; y d) por último las constancias registrales, que son la modalidad de los documentos administrativos, tiene la peculiaridad de ser expedidos precisamente por las dependencias encargadas de llevar los registros de determinados hechos y actos jurídicos, estas dependencias expiden constancias o certificaciones acerca de los registros que realizan.

¹⁹ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 7° ed., México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 1997, pp. 128, 129.

7. DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo, como hecho social no aparece espontáneamente en un momento dado, sino que por el contrario viene formándose con el transcurso del tiempo, es decir, el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.

Para el Doctor Néstor de Buen, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

Podemos decir, que el Derecho del Trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho. Como consecuencia se ha logrado el interés prioritario de estos grupos y la defensa del derecho individual, determinando la intervención del Estado en las economías particulares, así como la creación de estatutos para los trabajadores.²⁰

Como una parte esencial del derecho del trabajo, podemos encontrar lo siguiente:

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I. Ob. Cit pp. 14.

a) El derecho individual del trabajo, comprende a su vez la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo, y los regímenes especiales de trabajo.

b) La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c) El derecho sindical, que incluye la organización profesional, el contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

d) La administración laboral, que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo.

e) Y por último tenemos al derecho procesal del trabajo.

Por su naturaleza podemos ver al derecho del trabajo como un ordenamiento que se encarga de atender a las personas (clase trabajadora), buscando su bienestar en el aspecto moral y espiritual, el Derecho del Trabajo ya no puede ser visualizado como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales ente la clase trabajadora y los patrones. Tampoco constituye, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su característica tan peculiar de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante número de la doctrina lo maneja como una disciplina del llamado Derecho

Social, explicándolo como un TERTIUM GENUS y que es insertado dentro de las ramas del derecho público y privado.²¹

Dentro de la finalidad del Derecho del Trabajo, podemos darnos cuenta que un sector de la doctrina resalta su carácter tuitivo y nivelador, destinado a concordar la acción contrapuesta de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. En contraposición tenemos otra parte de la doctrina, opina al respecto que la lucha de clases, por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores.²²

Por último tenemos a una tercera corriente, la cuál manifiesta su carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, dicha corriente, le atribuye dos fines esenciales: El primero de ellos económico, destinado a nivelar la condición de los trabajadores garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Y por otra parte fines políticos, orientados a realizar su reivindicación social mediante la instauración de un régimen más justo y perfecto, la cuál es obra de la acción y lucha de los propios trabajadores.

²¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario., *Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I. Ob. Cit. pp. 207-208.

²² Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*, 3° ed., México, Ed. Trillas, pp. 35.

8. DERECHO SOCIAL.

El derecho social es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

Tradicionalmente la doctrina ha clasificado a las normas jurídicas en normas de derecho privado y normas de derecho público. Dentro de las normas de derecho privado, se encuentran las leyes que, partiendo de la noción de igualdad, regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares; en el segundo grupo, las normas de derecho público, se van a encargar de reglamentar la organización y la actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, así como las relaciones en que interviene este, con tal carácter.²³

Partiendo de la autonomía del derecho del trabajo y del derecho agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales, y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho público y a las del derecho privado, pero comunes entre sí: a) No se refieren a individuos en general, sino en cuanto a integrantes de diversos grupos sociales, bien definidos; b) tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles; c) son de índole económica; d) procuran

²³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp. 223.

establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales, siendo de forma pacífica; e) tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

En consecuencia, el contenido de los anteriores ordenamientos, tienen como objetivo principal establecer una unidad esencial y ser agrupados en una categoría que se caracteriza por los rasgos comunes a ellos: el derecho social.

El derecho social debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho; y por ende para el derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.

El derecho del trabajo regula las relaciones obrero-patronales y trata de rodear al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades.

El derecho de seguridad social procura poner a cubierto de la miseria a todo ser humano. Es un derecho de clase, porque se dirige a proteger a quienes sólo cuentan con su trabajo personal como fuente de ingresos y los protege en la enfermedad, la invalidez, la desocupación y la vejez.²⁴

El derecho de asistencia social considera los intereses y las necesidades de quienes no pueden trabajar ni procurarse las atenciones médicas, alimentación, habitación, etc. Constituyéndose Instituciones Jurídicas con características propias.

²⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I. Ob. Cit., pp. 31.

9. JUICIO.

La palabra juicio viene del latín iudicium, la cuál significa el acto de decir el Derecho.

Para podernos dar una mayor idea de la expresión juicio, en términos generales este tiene dos grandes significados en el derecho procesal. En el sentido amplio se le utiliza como sinónimo de proceso, y específicamente, como sinónimo de procedimiento o secuencia ordenada de actos a través de los cuales se desenvuelve todo un proceso.

“En general afirma Alcalá y Zamora, en el derecho procesal Prehispánico, juicio es sinónimo de procedimiento para sustanciar una determinada categoría de litigios.”

Podemos decir que juicio significa lo mismo que proceso jurisdiccional por otra parte en el aspecto restringido, también, es empleada la palabra juicio para designar sólo una etapa del proceso la llamada precisamente de juicio y aun un solo acto la sentencia.²⁵

Para poder alcanzar un criterio más amplio de la palabra juicio en el lenguaje forense cabe señalar que son utilizadas dos diversas acepciones: algunas veces se toma por la sola decisión o sentencia del juzgador, y por otra parte, por la reunión ordenada y legal de todos y cada uno de los trámites que integran un proceso.

Se puede hacer notar que, dentro de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia

²⁵ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan, Elementos de Derecho del Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp. 47, 48.

mexicanas, es utilizada con mucho más frecuencia la expresión juicio, en el significado amplio.

Inclusive, por la gran importancia de este concepto dentro del juicio de amparo, la Primera Sala Civil de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido la siguiente tesis de Jurisprudencia: "La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido, en diversas ejecutorias que por juicio, para los efectos del amparo, debe entenderse el procedimiento contencioso desde que se inicia en cualquier forma, hasta que queda ejecutada la sentencia definitiva".

Es de hacer notar, que el concepto anterior no es aceptado por la doctrina del juicio de amparo, los doctrinarios cuestionan con base en el contenido de la Ley de Amparo y en las orientaciones de la propia jurisprudencia.

Como todos ya sabemos el juicio de amparo, incluye los actos de ejecución de la sentencia definitiva.

El Maestro Ignacio Burgoa Orihuela, estima al respecto lo siguiente: Por lo que hace al juicio manifiesta que "es el procedimiento contencioso que concluye con la sentencia". Y por otra parte el Maestro Alfonso Noriega Cantú sostiene que por juicio debemos de entender, para los efectos del amparo, "Todo el procedimiento contencioso, desde que es iniciado en cualquier forma, hasta que es dictada la sentencia definitiva que ponga fin al juicio."²⁶

²⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, 1° ed., 2001 México, Ed. Porrúa, S.A. de C.V. pp.2191.

10. ETAPAS PROCESALES.

Se le denomina etapas procesales, a las fases en que se agrupan los actos y hechos procesales, a través de los cuales se concreta y se desenvuelve todo el proceso.

Es decir, todos los actos que integran un proceso comparten un objetivo final, el cuál consiste en la composición del litigio, cuenta con una secuencia cronológica, ya que los actos comprendidos son verificables con el tiempo, esto es, en plazos y términos precisos, además de que se ocupa la lógica jurídica, en virtud de que son enlazados entre sí como presupuestos y consecuencias; por consiguiente los presupuestos procesales, son los requisitos que condicionan al nacimiento y viabilidad del proceso, tales como las condiciones de admisibilidad de la demanda y las condiciones previas para la instauración de la relación jurídica procesal.

En primer término tenemos la etapa preliminar o previa al proceso propiamente, en cuál pueden llevarse a cabo algunos de los medios preparatorios a juicio o de las o de las providencias precautorias. Esta etapa es generalmente recurrida por los litigantes en materia laboral, ya que se trata de una etapa contingente o eventual.²⁷

En segundo término tenemos a la primer etapa propiamente, llamada expositiva o postulatoria, en donde las partes de un litigio, podrán exponer y formular sus demandas, contestaciones, reconveniones, así como sus excepciones y defensas, además de agregar las disposiciones jurídicas en que son fundamentadas sus

²⁷ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp. 49, 50.

peticiones insertadas en sus escritos, para que el juzgador tome en cuenta el litigio.

En tercer lugar tenemos a la segunda fase del proceso la cuál es denominada probatoria o demostrativa, en donde las partes aportan todos los medios de prueba necesarios, y el juzgador tiene la tarea de realizar todos los actos tendientes a verificar los hechos controvertidos, sobre los cuales se ha planteado el litigio.

En cuarto lugar tenemos a la tercera fase del proceso llamada conclusiva, en donde las partes expresaran sus conclusiones en los alegatos, y el juzgador deberá exponer sus conclusiones acerca del litigio, en la sentencia correspondiente, con la cuál pondrá fin al proceso en su primera instancia.

Lo anterior los juristas lo denominan como primera instancia del litigio. En nuestro sistema procesal mexicano, algunas veces se considera que sólo existe una instancia, como habitualmente ocurre en los juicios civiles ante los juzgados de paz o en los juicios de carácter laboral.²⁸

En otras ocasiones, nuestros ordenamientos procesales nos permiten interponer un recurso llamado (Recurso de Apelación), que generalmente con este, se da inicio a la segunda instancia de un proceso que se encuentra en litigio. En dicha instancia pueden ser reproducidos, repetirse o ser corregidas todas o algunas de las etapas de la primera instancia, lo anterior depende a lo establecido por los ordenamientos procesales que rijan el lugar del litigio, así como de acuerdo a los intereses y posibilidades de la parte que no obtuvo un fallo favorable en la primera instancia.

²⁸ Cfr. OVALLE FAVELA, José, *Derecho Procesal Civil*, Ob. Cit. pp. 30, 31.

11. JUICIO LABORAL.

El juicio laboral es el conjunto de actos que se realizan ante un tribunal del trabajo o ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia de controversias o discusiones que con arreglo a las leyes sostiene los trabajadores y patrones por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modificaciones, suspensiones o terminación de un contrato individual o colectivo de trabajo.

El maestro Caballenas nos dice al respecto lo siguiente: "El juicio laboral lo podemos definir como la capacidad de obrar que se reconoce a un trabajador, en relación con el conocimiento, tramitación y fallo de una causa, por un tribunal del trabajo."²⁹

A continuación distinguiremos los periodos en que se ha dividido el juicio laboral en nuestra legislación, propiamente:

PERIODO CONCILIATORIO. El cuál puede ser tramitado ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando los trabajadores presenten su demanda laboral ante dicha autoridad, en la audiencia respectiva, la junta tratará de llegar a un arreglo que sea benéfico para ambas partes. De llegar a un acuerdo las partes, se dará por terminado el conflicto y se dictará un convenio, el cuál tendrá el carácter de cosa juzgada.

REVISIÓN DE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES. La Junta cuenta con la facultad de examinar las cuestiones relativas a la competencia y personalidad de las

²⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit. pp. 2203.

partes en un juicio laboral, así como a subsanar las irregularidades de una demanda laboral por parte del trabajador, concediéndole un término de tres días.

FIJACION DE LA LITIS. En la audiencia de demanda y excepciones, la parte actora ratificará su escrito inicial de demanda o en su caso podrá ampliar o modificar dicho escrito, y por lo que hace a la parte demanda, esta podrá contestar la demanda así como reconvenir a la parte actora, en donde la audiencia será suspendida para poder proporcionarle a la parte actora el tiempo suficiente para poder contestar la reconvencción.³⁰

OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. La parte actora ofrecerá las pruebas que se relacionen con los hechos controvertidos y que estime pertinentes, la parte demandada ofrecerá las pruebas de la parte que representa y podrá objetar las pruebas de su contraria. Concluido dicho periodo, sólo podrán ofrecerse durante el procedimiento aquellas pruebas que puedan ser relacionadas con las ofrecidas por la contraria o en su caso como hechos supervenientes, en tal caso el procedimiento podrá ser suspendido hasta que sea integrado con las nuevas probanzas, para ello la Junta resolverá sobre su admisión y se procederá para su desahogo.

DESAHOGO DE PRUEBAS. Al ser ofrecidas las pruebas, si las partes están conformes en que la controversia puede quedar reducida a cuestiones de derecho, allí se cerrará la instrucción del juicio. Para el caso de resultar necesario recabar más información, copias, o la presencia de personas ajenas al juicio, o bien la recepción y despacho de probanzas exige diversas actuaciones como los exhortos, varias

³⁰ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp. 113,114.

audiencias, despachos e inspecciones, dicha etapa podrá ser prolongada por el tiempo necesario has agotar las instancias que el juicio requiera.

PERIÓDO DE ALEGATOS. Al concluirse el desahogo de las pruebas, la Junta concederá un término para ambas partes para poder alegar o en su caso podrá alegarse, al terminar la audiencia respectiva en donde la Junta se cerciore fehacientemente que no quedan pruebas pendientes por desahogarse, se alegara en dicha audiencia, y por consiguiente la Junta cerrará la instrucción del juicio laboral; pasando el expediente con un auxiliar o dictaminador, para que este formule el proyecto correspondiente de resolución.

PERIODO DE DISCUSION Y RESOLUCIÓN. Aceptado el proyecto de resolución por los representantes obreros y patronales, el presidente de la Junta citará a una audiencia de discusión y votación del mismo. Terminada la discusión se procederá a votarlo, y se declarará el resultado.

PERIODO DE EJECUCIÓN. El laudo o resolución pronunciada podrá ser ejecutada siempre y cuando hayan sido notificas las dos partes del juicio laboral. La ejecución puede ser impugnada mediante juicio de amparo, dicha ejecución deberá ser suspendida previo aseguramiento que se haga sobre los intereses patrimoniales del trabajador y el otorgamiento de una fianza por parte del demandado, si este último es quién solicita el amparo, de ser el trabajador quien solicite la protección de la justicia federal, quedará sub judice, hasta en tanto los tribunales del fuero federal no dicten resolución de carácter definitivo.

12. ARBITRAJE LABORAL.

El arbitraje laboral genéricamente se puede definir como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo, es decir, es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo.

Se puede decir, que durante el periodo de 1917 a 1923 la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran organismos administrativos destinados a facilitar la composición de los conflictos laborales, ya que carecían del imperio de ser cumplidos sus laudos. Al carecer las Juntas de Autoridad para poder exigir el cumplimiento de sus resoluciones, se generalizó la tesis de arbitraje potestativo de las Juntas. Posteriormente la Corte defendió la tesis de arbitraje obligatorio, sustentado en el principio de que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son imperativas y dotadas de fuerza vinculativa, por lo que su arbitraje es forzoso, y radicalmente del privado.³¹

Podemos decir, que el arbitraje laboral es entonces, una Institución oficial con dos finalidades de gran trascendencia: primero prevenir los conflictos entre los factores de la producción, y en segundo, ofrecer las bases, para que las partes lleguen a un arreglo y puedan dirimir sus controversias.

Como las Juntas de Conciliación y Arbitraje son creadas por la ley, cuentan con el carácter de organismos arbitrales públicos, en tal virtud, no se puede abandonar a

³¹ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit. pp. 243.

las partes en litigio, así como a la organización de la instancia jurisdiccional, ni a la disposición del objeto del proceso. A las juntas se les confiere un rango de autoridad con atribuciones públicas, aunque formalmente se traten de organismos dependientes del poder Ejecutivo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho; las bases que sustentan la jurisdicción del trabajo en nuestro país, se encuentran comprendidas en la Constitución Mexicana en sus fracciones XX y XXI del Apartado A del artículo 123. En la fracción XX, se establece que las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte la fracción XXI establece que, si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que resulte del conflicto, y si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.³² En concordancia con la norma constitucional el (a. 947 de la LFT) al respecto manifiesta: Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta: 1) Dará por terminada la relación de trabajo; 2) condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; 3) procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 50, fracciones I y II, y; 4) condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se cubra su indemnización.

³² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ob. Cit. pp. 615, 616.

13. DILIGENCIAS LABORALES.

Las Diligencias Laborales: Son aquellos tramites que realizan los trabajadores, funcionarios y empleados de las juntas de Conciliación y Arbitraje para agilizar el proceso de trabajo. Es el cumplimiento ó ejecución de una resolución pronunciada por los representantes ante las juntas de Conciliación y Arbitraje; también se puede definir como informes, investigaciones, procedimientos, inspecciones, citaciones, emplazamientos ó actos de ejecución que tienen lugar en el proceso laboral.

En todo proceso laboral judicial, se presentan determinados actos, acuerdos, y actuaciones, ya sea que provengan de la autoridad ó que correspondan realizarlas a las partes interesadas, y se caracterizan cada una por la forma, el contenido ó la finalidad que se persiga en su ejecución.³³

Lo anterior, jurídicamente es denominado "Diligencias" dicha palabra nos lleva a implicar con el deber de cooperar, la naturaleza de la obligación y la circunstancia de tiempo y lugar en que el acto se realice, es decir, es una resolución de autoridad laboral en donde esta interviene, ó bien se lleva a cabo el cumplimiento de los deberes fijados en la ley, y responden a la actividad que emana de una autoridad judicial.

El carácter y función que tienen las diligencias laborales, dentro del proceso en que son llevadas a cabo; y se han clasificado en:

³³ Cfr. Ibidem. pp. 355.

a) Diligencias Preparatorias y Preventivas; las cuales son actuaciones preliminares de un juicio que tiene por objeto preparar ó asegurar determinadas pruebas ó comprobaciones que han de servir de fundamento para el ejercicio de una acción.

b) Diligencias de Tramitación ó Instrucción; que consisten en la ejecución de actos formales necesarios para el desarrollo normal de proceso judicial.

c) Diligencias de Notificación y Citación; son aquellas que tienen por objeto, poner en conocimiento de las partes interesadas dentro del proceso, cualquier resolución que pueda afectar sus intereses jurídicos.

d) Diligencias Probatorias e Informativas; son todas las actuaciones que resulten necesarias para el examen de las pruebas que ofrezcan las partes, siempre y cuando vayan acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

En el procedimiento Laboral Mexicano las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrán ordenar, con citación de las partes, el análisis de documentos, objetos o la visita a lugares cuando resulte necesario hacerlo; llevar a cabo el reconocimiento de tales probanzas por actuarios ó peritos, así como practicar las diligencias que estimen necesarias para el proceso.

Las autoridades podrán requerir a las partes para que exhiban otros instrumentos que puedan ser materia de prueba, asimismo, la autoridad ó persona ajena a un

juicio que tenga conocimiento de hechos ó posea documentos que puedan contribuir a aclarar la verdad, esta obligada a aportarlas.

Otra diligencia laboral de gran importancia es la prueba de inspección, la cual es llevada a cabo por los actuarios, estos deberán levantar un acta circunstanciada de la diligencia correspondiente, que deberá ser elaborada por dicho funcionario con lo requisitos de fondo y forma que marca la ley, para que después sea agregada al expediente correspondiente y obre en autos.³⁴

e) Diligencias ejecutivas; la ejecución en materia laboral constituye la última actuación de la autoridad en materia del trabajo, para poder ejercer presión a la parte que ha perdido en el juicio, y poder dar cabal cumplimiento al laudo que fue pronunciado.

La ejecución corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que deberán de dictar las providencias necesarias, a efecto de llevar acabo la Diligencia de ejecución, la cuál se integra mediante dos actos: 1) El embargo de bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de los intereses, así como de la ejecución; y 2) El remate de los bienes embargados en el caso de que el demandado no haya liberado dichos bienes.

³⁴ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp. 163, 173.

14. LAUDO LABORAL.

El laudo Laboral, es aquella resolución pronunciada por los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, el cuál se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

El laudo deberá contener los siguientes elementos de forma y fondo que son indispensables para su composición y que permiten a la junta decidir, mediante un silogismo la aplicación de la norma completa;

a) Lugar, fecha y la junta que la pronuncie.

b) Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.

c) Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

d) La enumeración y apreciación que de ellas haga la junta.

e) Extracto de los alegatos.

f) Las razones legales o de equidad.

g) Los puntos resolutivos.³⁵

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar las pruebas en conciencia y no están obligadas a sujetarse a las reglas contenidas en otros ordenamientos.

³⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ob. Cit. pp. 556.

La estimación de las pruebas por parte de las juntas solo es violatoria de las Garantías Individuales, si en ella se alteran los hechos ó se incurre en defectos de lógica en el raciocinio.

Por otra parte, las pruebas que los representantes de las juntas soliciten para su desahogo en calidad de mejor proveer, deben ser aquellas que tiendan a aportar claridad sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión y no las que debieran ser aportadas por las partes.

Si las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen una apreciación de modo global a las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden ó niegan el valor probatorio, con esta situación se violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la Junta respectiva que dicto dicha irregularidad, pronuncie un nuevo laudo, en el cual se entre al estudio más a fondo sobre las pruebas que fueron objeto de amparo.

Los laudos que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje son a verdad sabida y buena fe guardada, y quienes las formulan pueden hacerlas apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a las reglas ó formulismos sobre estimación de las pruebas, aunque deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyan. Serán además precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio.³⁶

³⁶ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ob. Cit. pp. 370.

CAPITULO II.

ANTECEDENTES DE LA PRUEBA PERICIAL.

1. LEY DE JOSE VICENTE VILLADA.

La ley de José Vicente Villada, tuvo aceptación el 30 de abril de 1904, según los historiadores no fue una legislación muy completa, en virtud de que dicho autor no tomo en cuenta la figura jurídica de accidentes de trabajo, y aun de la iniciativa se desprende que el autor fue inspirado en la Ley de Leopoldo 11 de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903. Don José quedó muy abajo de esta, ya que en su artículo tercero manifestó claramente, la teoría del riesgo profesional, en lugar de la teoría civilista de la culpa.³⁷

Artículo tercero: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y en el 1787 del Código Civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación, que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo: Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".³⁸

³⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T. I. Ob. Cit. pp. 304.

³⁸ Iidem.

De lo anterior se desprenden consecuencias de gran importancia, para José Vicente Villada, podemos darnos cuenta que el patrón se encontraba con la obligación de indemnizar a sus trabajadores, cuando estos sufrieran algún accidente de trabajo o enfermedad que fuera causada por el mismo, por otro lado manifestaba que todo accidente era presumiblemente motivado por el trabajo, en tanto no se probara lo contrario por el patrón.

Por otra parte hacía mención sobre las indemnizaciones para los trabajadores, las cuales eran extremadamente bajas, dentro de las más importantes tenemos las siguientes: a) Pago de atención médica, ya fuera en el hospital que hubiese establecido el patrón o en su caso el de la localidad; b) pago del salario que percibía el trabajador; c) en el caso de la Incapacidad, si esta provenía de alguna enfermedad y su tiempo de duración era de más de tres meses, el patrón quedaba liberado de dicha obligación; d) y por lo que hace a las Incapacidades provenientes de accidente de trabajo ya sea total o permanente, si el obrero sufría cualquiera de estas, el patrón quedaba totalmente liberado de tal obligación; e) en cuanto al fallecimiento de los obreros, el patrón tenía la obligación de pagar los gastos de inhumación, así como a los familiares del obrero pagarles una indemnización que consistía en el importe de quince días de salario.³⁹

La ley realizada por José Vicente Villada, era de carácter imperativo ya que como se desprende de la misma, los trabajadores no podían renunciar a sus derechos.

³⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Ob. Cit. pp. 95,96.

2. LEY DE BERNARDO REYES.

Según los historiadores, la Ley de Bernardo Reyes propuesta el 9 de noviembre de 1906, fue una de las primeras leyes en materia de trabajo que cobró gran importancia en su tiempo, por tener un contenido muy amplio y completo respecto de los accidentes de trabajo, sirvió como modelo para la ley de accidentes de trabajo de Chihuahua, de fecha 29 de julio de 1913, y para la ley de Trabajo de Coahuila, de 1916.⁴⁰

La ley Bernardo Reyes, tenía cierta relación con la de José Vicente Villada en algunos aspectos relativos a las obligaciones de los patrones hacia sus trabajadores, tal similitud consistía en la indemnización de los obreros que sufrieran algún accidente dentro del centro de trabajo; por otra parte de igual manera beneficiaba a los trabajadores en el sentido de que les otorgaba toda la carga probatoria a los patrones respecto de la exculpante de responsabilidad.

Para el maestro Mario de la Cueva, la Ley Bernardo Reyes no definía en sí el accidente de trabajo, y como no se conoce la opinión personal del autor, no se puede afirmar cual era su intención, decía que el modelo de la ley había sido tomado de la Ley Francesa de 1898 y que dicho autor solo había considerado a los accidentes de trabajo, y había excluido a las enfermedades profesionales. En cambio en la fracción VII del artículo tercero, de dicha Ley se hacía referencia a los accidentes producidos

⁴⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I. Ob. Cit. pp. 304.

por materias insalubres o tóxicas, lo cuál para el Maestro de la Cueva era contradictorio.⁴¹

En cuanto a lo relativo a las indemnizaciones de la Ley Bernardo Reyes, eran muy superiores a las de la Ley de José Vicente Villada; el autor tomo en consideración la ayuda de asistencia médica y farmacéutica para los trabajadores, por un lapso no mayor de seis meses; en lo relativo a las Incapacidades llamadas temporales totales, estableció que el monto de dicha incapacidad debía ser del cincuenta por ciento del salario del trabajador, hasta que este pudiera regresar a sus labores, tomando en consideración que tal obligación no podía perdurar por más de dos años;

A las incapacidades llamadas temporales parciales, les otorgo un porcentaje de un veinte hasta un cuarenta por ciento del salario del trabajador, estableciendo el plazo de año y medio para tal obligación; en cuanto hace a las llamadas incapacidades permanentes totales, se les tenía que otorgar a los trabajadores el salario íntegro, durante un periodo comprendido aproximadamente de dos años; y por último a la llamada Incapacidad permanente parcial, a esta se le aplicaba lo relativo a la incapacidad temporal parcial.⁴²

Y para el caso de que el accidente produjera la muerte del trabajador, la indemnización consistía en el sueldo íntegro del trabajador, entregado a los familiares que dependieran de este, y así mismo se establecía el lapso del tiempo en

⁴¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Ob. Cit. pp. 96,97.

⁴² Cfr. Idem.

que fuere otorgada la indemnización, la cuál se establecía que podría ser de un lapso comprendido de diez meses hasta por dos años, además de que el patrón tenía la obligación de pagar todos los gastos relacionados con el funeral del trabajador.⁴³

Lo importante y sobresaliente de esta Ley, se deriva de que acepta la teoría del riesgo profesional, lo cual vino a sustituir las injusticias que fundaban la responsabilidad en la culpa, a pesar de que las indemnizaciones eran superiores a las de otras leyes.

Por otra parte, entre lo más sobresaliente y fundamental de esta ley, se encuadro en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente de trabajo, "como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o causado por este", y en enfermedad profesional.

Además de invertir la carga de la prueba, ya que se estimó que todo accidente era profesional o de trabajo, cuando no se demostrara lo contrario, además se estableció también la presunción de que los accidentes de trabajo, se tomarían como tales si estos ocurrían durante el mismo salvo que se demostrara lo contrario y permitía absolver de la responsabilidad civil derivada del accidente de trabajo, si existía fuerza mayor ajena a la industria, intención del operario de causarse el daño o una negligencia inexcusable o culpa grave de parte del propio trabajador. También fijo las indemnizaciones que alcanzaban, en el caso de que fuera incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

⁴³ Cfr. DAVALOS MORALES José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp. 59.

3. LEY DE MANUEL M. DIÉGUEZ.

La Ley del General Manuel M. Diéguez decretada el 2 de septiembre de 1914, en la cuál solamente fueron considerados por dicho autor algunos aspectos laborales como el descanso dominical, el descanso semanal y obligatorio, las vacaciones, la jornada de trabajo y muy en especial su ley iba dirigida a las tiendas de abarrotes así como a los almacenes de ropa, por otra parte tomo en cuenta las sanciones y la denuncia pública.⁴⁴

DESCANSO DOMINICAL. El autor de la presente ley en su artículo primero, impuso el descanso dominical para los trabajadores tanto del sector público como privado. Y en los artículos segundo, tercero y cuarto, realizó las excepciones al descanso dominical, entre las cuales destacó las siguientes ramas: servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos, etc...⁴⁵

DESCANSO OBLIGATORIO. El autor de la presente ley en su artículo primero, insertó también lo relativo al descanso obligatorio, el estableció los días 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 2 y 11 de noviembre y 18 de diciembre, como días de descanso obligatorio, para todo el pueblo.

VACACIONES. En cuanto al presente punto, el autor lo estableció en su artículo quinto, el cuál sólo se limitó a los almacenes de ropa y tiendas de abarrotes, así

⁴⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I. Ob. Cit. pp. 319.

⁴⁵ Cfr. Idem.

como a establecer las jornadas de trabajo de las mismas, las cuales comprendían de las ocho de la mañana hasta las diecinueve horas, en tal virtud se debía de conceder dos horas de descanso al medio día de la jornada diaria.

SANCIONES. Por lo que hace al presente punto, en su artículo quince y siguientes, señaló las sanciones que eran impuestas a las personas que trabajarán en los días de descanso obligatorio, así como en las vacaciones, y por último a los que excedieran la jornada máxima de trabajo.⁴⁶

DENUNCIA PÚBLICA. Para finalizar en su artículo veintitrés otorgó el derecho a las personas, de ejercer acción pública para denunciar las violaciones hechas a los trabajadores, que establecía la presente ley.⁴⁷

Como conclusión a la presente ley, nos podemos dar cuenta que el autor se inclinaba por la protección y seguridad de los trabajadores, en virtud de que la misma, trata de establecer los descansos de todo tipo para los trabajadores, así como llegar al grado de multar a la gente por trabajar en días no laborales. Pero respecto de lo más sobresaliente de la presente ley, establece algo que resulta de gran importancia para todos, el cuál es el establecimiento del descanso dominical como la fijación de la jornada de trabajo de nueve horas diarias como máximo.

⁴⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp.98, 99.

⁴⁷ Cfr. Idem.

4. LEY DEL TRABAJO DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA.

La ley de Aguirre Berlanga fue hecha gracias a un decreto de fecha 7 de octubre de 1914, el cual fue llamado "primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista", la cuál a su vez fue sustituida por otra, y promulgada una nueva ley de fecha 28 de diciembre de 1915. Y en las que tomó en consideración la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional, la reglamentación del contrato individual de trabajo, así como algunos aspectos de seguridad social y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁴⁸

Es de gran importancia tomar en consideración que dicho autor, empleaba en casi todos sus artículos, el término "obrero", lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación, tal y como ocurría en las legislaciones europeas. A continuación mencionaremos algunos aspectos sobresalientes de la presente ley:

CONCEPTO DE TRABAJADOR. En su artículo primero el autor, trataba de definir su concepto de obrero, en el que decía lo siguiente: "se entiende por obrero el trabajador minero, agrícola o industrial de otro género, cuya labor no tenía fines administrativos". A simple vista nos damos cuenta que su concepto era muy limitado

⁴⁸ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp. 60.

y no tomó en consideración a muchos trabajadores de otro tipo de ramas, los cuales quedaban desprotegidos por la ley.⁴⁹

JORNADA MAXIMA. En su artículo sexto se establece que la jornada máxima de trabajo, debía de durar nueve horas, dicha jornada no debía de ser en forma continua, así como debía de haber dos descansos, los cuales eran de una hora cada uno.

SALARIO MÍNIMO. En el artículo quinto transitorio de la ley, el autor propuso como salario mínimo la cantidad de un peso con veinticinco centavos, exceptuando el salario de los mineros, el cuál correspondía al de dos pesos. Por otra parte hizo alusión que dicho salario mínimo subsistiría en tanto no se redujeran los precios de primera necesidad.⁵⁰

PROTECCIÓN DE LOS MENORES DE EDAD. En el artículo segundo de la ley se estableció la prohibición de trabajo para los menores de nueve años de edad; así como, fijo las edades en que los mayores de nueve años y menores de doce años, podían trabajar en actividades de acuerdo a su desarrollo físico, siempre y cuando los menores no descuidaran sus estudios. Por lo que hace a la remuneración esta se llevaría acabo de acuerdo a la costumbre del lugar.

⁴⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I. Ob. Cit. pp. 319.

⁵⁰ Cfr. Idem.

SERVICIOS SOCIALES. La presente ley en su artículo octavo impuso a los patrones, la obligación de proporcionarles a las familias de los trabajadores un terreno, siempre y cuando el centro de trabajo se encontrare muy retirado de los centros poblados.

RIESGOS PROFESIONALES. El artículo quince de la ley estableció la obligación de los patrones para pagar los salarios de los obreros que sufrieran algún accidente de trabajo o fueran víctima de alguna enfermedad ocasionada por el trabajo.

SEGURO SOCIAL. En su artículo diecisiete estableció que todo trabajador tenía la obligación de depositar el cinco por ciento del importe de su salario, esto con el fin de crear un servicio de mutualidad. Los obreros se encargaban de designar a un tesorero, el cuál recogía las cuotas recaudadas de los patrones, así como la conservación de las mismas, el servicio debía ser reglamentado por la Junta de cada Municipio.⁵¹

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. En su artículo dieciséis de la presente ley, se habló de las Juntas Municipales las cuales tenían la función de resolver todos los conflictos que surgieran entre los trabajadores y patrones; la constitución de estas debía hacerse en cada municipio.⁵²

Por último como conclusión a la presente ley, su autor trataba de dar protección al salario y nos establecía cuál era el salario jornal mínimo que debería pagarse a los obreros.

⁵¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Ob. Cit. pp.99, 100.

⁵² Cfr. Idem.

5. LEY DEL TRABAJO DE CÁNDIDO AGUILAR.

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar fue promulgada el 19 de octubre de 1914, la presente ley constituye a su vez, un evidente avance en la extensión y contenido de la legislación de trabajo, sirvió como base para preparar la legislación actual, por otra parte establece Juntas de Administración Civil, que entre sus facultades tiene las de dirimir conflictos entre patrones y obreros. A continuación señalaremos algunos de los puntos más sobresalientes de la misma.⁵³

JORNADA DE TRABAJO. En su artículo primero se inserto lo relativo a la jornada de trabajo, la que debía de consistir en nueve horas máxima de labores, imponiendo la obligación a los patrones, de conceder a los obreros los descansos necesarios para tomar sus alimentos.

DESCANSO SEMANAL. El artículo tercero establecía que los domingos y días de fiesta nacional sería el descanso obligatorio, y por otro lado en el artículo cuarto se establecía una serie de excepciones a dicho descanso obligatorio, entre las cuales destacó: el servicio de los domésticos, cocheros, panaderos, vendedores, etc.⁵⁴

SALARIO MÍNIMO. En el artículo quinto se fijó el salario mínimo, el cuál consistía en un peso de esa época, por otro lado se estableció que el salario mínimo podía ser retribuido de forma diaria, semanal o mensual y en moneda nacional o fraccionaria. Otro aspecto muy importante en esta ley, fue el artículo sexto, en el cuál se estableció que los obreros que vivieran, en las haciendas, talleres o fábricas, bajo la

⁵³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp. 319.

⁵⁴ Cfr. Idem.

dependencia inmediata de los patrones, debían de recibir su alimentación de forma gratuita por parte de los mismos.

PREVISIÓN SOCIAL. El artículo séptimo protegía a los trabajadores en el sentido de que obligaba, a los patrones a proporcionarles asistencia médica, medicinas, alimentos, así como el salario que tuvieran asignado por todo el tiempo que duraba la incapacidad del trabajador.⁵⁵

ENSEÑANZA. El artículo décimo, establecía la obligación de los patrones hacia con sus trabajadores en el sentido de aportar construcciones para las escuelas primarias, en aquellos lugares donde no existieran escuelas públicas, las cuales tenían que ser sostenidas por los empresarios, para el beneficio de las familias de la clase obrera.⁵⁶

TRIBUNALES DEL TRABAJO. En el artículo décimo segundo, inserto lo relativo a las llamadas Juntas de Administración Civil, las cuales llegaron a conocer y manejar, todo lo relativo sobre las quejas de patrones hacia obreros y viceversa, dicha autoridad llegó a sustituir a las autoridades que habían sido creadas por los municipios de cada Estado.⁵⁷

SANCIONES. En el artículo décimo sexto se fijaban las multas en que incurrían los patrones que infringían la ley, las cuales podían consistir de cincuenta a quinientos pesos o arresto de ocho a treinta días, había ocasiones en que las penas se duplicaban, si los patrones reincidían.⁵⁸

⁵⁵ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp. 60.

⁵⁶ Cfr. Idem.

⁵⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp.101, 102.

⁵⁸ Cfr. Idem.

6. LEY DE AGUSTÍN MILLÁN.

Esta ley fue promulgada por el entonces gobernador de Veracruz Agustín Millán, con fecha 5 de octubre de 1915, fue la primera ley que regulo lo relativo a las Asociaciones Profesionales, de forma exclusivamente gremial, por otro lado les atribuyó personalidad jurídica propia, así como limitó su derecho de adquirir bienes inmuebles.⁵⁹

En la presente ley se encuentran insertados unos considerandos de gran importancia para nuestra actualidad, es decir, se manifestaba que para fomentar la capacidad cívica de los proletariados, era indispensable incitarlos a la conciencia de su propia personalidad, así como a la de sus propios intereses económicos; por otra parte tomaba en cuenta que los trabajadores deberían de asociarse, y de esta manera gozarían los beneficios de su trabajo. En cuanto a los artículos que sobre salieron en esta ley, nos encontramos con el primero, segundo y tercero, los cuales dicen:

*Artículo primero: Llámese asociación profesional a toda convención entre dos ó más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades.

Artículo segundo: Las Asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libremente, conforme al artículo 9º de la Constitución Mexicana.

Artículo tercero: Llámese sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios pueden perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.⁶⁰

⁵⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I. Ob. Cit. pp. 320.

⁶⁰ Idem.

De lo anterior se desprende que el autor de la presente ley, no tenía bien definidos los conceptos de asociación profesional y de sindicato, en este último se hace mención a las finalidades que tiene el mismo.

Dentro de su gran e importante contenido de esta ley, podemos manifestar los artículos más sobresalientes de dicha obra; en su artículo cuarto expresó que los sindicatos eran los intermediarios entre los trabajadores y los patrones; en su artículo quinto establecía que los sindicatos tenían la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, así como debían indicar sus recursos, el uso de los mismos, la admisión y separación de los miembros, las sanciones y por último la forma de nombrar la directiva; en su artículo sexto autorizaba la formación de federaciones; en su artículo octavo confería personalidad jurídica a las asociaciones, así como el derecho de adquirir bienes inmuebles, únicamente para sus reuniones, cursos profesionales o bibliotecas; en su artículo noveno hablaba de regularizar lo relativo a los salarios, horas y condiciones de trabajo; y por último en su artículo onceavo manifestó que los sindicatos no podían rehusarse a admitir dentro de este, a individuos de la misma profesión u oficio.⁶¹

No cabe duda que la ley de Agustín Millán, es de gran trascendencia para nuestros días, en virtud de que en ese entonces trataba de regular lo que hoy en día, es llamado sindicato gremial, así como podemos darnos cuenta de la organización histórica que tuvo el movimiento obrero en México.

⁶¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp.103.

7. CONSTITUCION POLÍTICA DE 1917.

Dentro de la historia del Derecho Mexicano del Trabajo una de sus principales etapas de este, es la correspondiente a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cuál surge desde el año de 1914 en dónde se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación que defendiera a la clase obrera. Dicho movimiento tuvo origen gracias a los hombres que militaban con Venustiano Carranza.

Venustiano Carranza, en un principio tenía la intención de promulgar una ley que regulara el trabajo, y que pusiera remedio al malestar social que se vivía en ese tiempo. Posteriormente surgió la idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, lo cuál fue en el Constituyente de Querétaro, dicha idea fue apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, ya que había tenido muy buenos resultados en su Estado con la Ley de Alvarado.

Según la historia, uno de los primeros pasos dados por Venustiano Carranza en favor de una ley del trabajo, fue el siguiente: "Se encontraban en Orizaba un grupo de personas encabezados por Carranza, allí se creó el Departamento de Legislación Social y entre los decretos expedidos se encontraba el de 12 de diciembre de 1914, cuyo artículo segundo decía: (El primer jefe de la Nación y Encargado del Poder ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos

entre sí Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general, de las clases proletarias). Estando en plena sesión se formuló un proyecto de Ley de trabajo, como era, de gran trascendencia para Carranza, quería que se discutiera con todo el gabinete.⁶²

En esa misma sesión, siendo Secretario de Gobierno el Licenciado Rafael Zubaran Capmany presentó un proyecto, no se alcanzó a dar lectura a los proyectos, en virtud de que en ese lapso, México se encontraba en lucha, así que transcurrieron dos años durante los cuales se publicaron algunos trabajos en los periódicos del Estado de Veracruz para que fueran estudiados por los trabajadores.⁶³

Por lo que, para llevar acabo la reforma de la Constitución, Carranza promulgó el día 14 de septiembre de 1916, a un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones, para un Congreso Constituyente.

El día 19 de septiembre el Primer Jefe convocó a lecciones para el Congreso Constituyente, señalando que este habría de verificarse en la ciudad de Querétaro, a partir del día 1ª de diciembre, y con una duración máxima de 2 meses, las elecciones se llevaron acabo en 218 de los 246 distritos electorales.

⁶² DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Ob. Cit. pp.104.

⁶³ Cfr. Idem.

Integrándose el Constituyente de Querétaro, de 200 diputados, de entre los cuales, tres venían del movimiento sindical; otros de Morelos que habían sido enviados desde la capital, porque en el Estado Zapatista ni siquiera se realizaron elecciones.⁶⁴

En el Congreso de inmediato hubo dos tendencias, la llamada progresista o avanzada, la cuál era apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón y la conservadora que representaba al grupo del Primer Jefe, y de la que formaban parte, los autores del Proyecto de Reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavacini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.

Con fecha 20 de noviembre, bajo la presidencia del diputado Coahuilense Manuel Amaya, se dio inicio a las sesiones preparatorias del Congreso, cuyo objeto principal era la aprobación de credenciales para los diputados, para que a su vez estos pudieran tener participación debidamente legalizada y legitimada. El 30 de noviembre se llevaron acabo las elecciones para elegir la mesa Directiva del Congreso, siendo designado como Presidente del Congreso el Diputado Luis Manuel Rojas.

El 1^a de diciembre, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso presentando, con un discurso inaugural el Proyecto de Reformas, en dicho discurso, recordó su promesa hecha al reformar el Plan de Guadalupe, el cuál consistía en conservar el espíritu liberal de la Constitución de 1857.⁶⁵

⁶⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp. 331,332.

⁶⁵ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp. 61,62

Por lo que respecta al problema social manifestó, que mediante la Reforma de la fracción XX del artículo 72, se confería al Poder Legislativo la facultad de expedir leyes sobre el trabajo.

La constitución política de 1917 fue y sigue siendo el fundamento institucional de la nueva organización social en la que decidió vivir el pueblo mexicano, como resultado de su esfuerzo revolucionario y su vocación histórica de libertad y de justicia social, la Constitución mexicana de 1917, ha servido de ejemplo para la elaboración de numerosas disposiciones semejantes en el mundo, no cabe duda que ha tenido una trascendencia y proyección internacional, que debe de llenar de justo orgullo a todos los mexicanos.⁶⁶

Como conclusión al respecto del Constituyente de 1917, este lograría implantar después “Todas las Instituciones del progreso social, a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y de trabajo, de manera que el obrero no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato a su familia y vecinos. Por otra parte las responsabilidades de los empresarios, para los casos de accidentes de trabajo, seguros para los casos de enfermedades y de vejez, así como la fijación del salario mínimo que fuere suficiente para el subvenir de las necesidades primordiales de los individuos.

⁶⁶ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, 2° ed., México, Ed. Trillas, 1987, pp. 47.

8. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Hemos visto un poco sobre la historia del derecho mexicano del trabajo, con lo que se demuestra que desde el año de 1914 surgieron fuertes movimientos en pro de una legislación digna.

Uno de los movimientos más fuertes correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, es decir, que el derecho del trabajo en México, tiene sus orígenes gracias al Estado, sin embargo no se les quita el mérito a las organizaciones obreras.

En la sesión vigésimo tercera ordinaria celebrada el martes 26 de diciembre de 1916, bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, en la que solamente se consignaron dos adiciones a los artículos respectivos de la Constitución de 1857; En dónde el párrafo final del artículo quinto decía: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles." Y la fracción X del artículo 73 decía: "El congreso tiene la facultad...Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo."⁶⁷

En dicha sesión el Secretario dio lectura al dictamen de la Comisión en la que se introducían modificaciones, por un lado, una representada por los diputados Aguilar,

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp.117.

Jara y Góngora, relativa a la jornada de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres y de los niños, y por último al descanso semanal; y por otra parte la representación de Yucatán quienes manifestaron crear tribunales de Conciliación y Arbitraje, parecidos a los que funcionaban en Yucatán.⁶⁸

La Comisión a la que se turnó para su estudio el artículo quinto, integrada por el General Francisco J. Mújica, así como los diputados Alberto Román, L.G. Monzón, Enrique Recio, y Enrique Colunga, lo presentaron adicionando el párrafo siguiente: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno, en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligación el descanso hebdomadario"; lo anterior fue tomado de la iniciativa de la diputación de Veracruz.⁶⁹

Por otra parte, se vio que el artículo iba a dar motivo a uno de los debates más discutidos por el Constituyente, en virtud de que el mismo tuvo catorce oradores inscritos en contra. Al comenzar la discusión por el diputado Lizardi, el cuál afirmaba que el párrafo final del artículo estaba fuera de lugar, y que sí se deseaba consignar los principios que encerraba como las bases, sobre las cuales habría de legislar el Congreso en materia de trabajo, debía de ser incluido en el artículo 73. De lo anterior se desprende, que el Congreso se dio cuenta, de que lo primordial no era decidir en que artículo debía colocarse el párrafo a discusión, sino por el contrario,

⁶⁸ Cfr. *Ibidem*. pp. 118.

⁶⁹ Cfr *Idem*

debían de ser consignados en la Constitución, y en que magnitud, así como las bases de la legislación de trabajo.

Por otra parte el diputado Jara hace una crítica respecto del concepto formal de Constitución, en la que manifestaba, que debían de limitarse a consignar los derechos naturales del hombre, así como la estructura del Estado individualista.

Tenemos como el primer antecedente, al concepto preciso de lo que hoy es el artículo 123, se debe al diputado Victoria, el cuál formaba parte del Constituyente, en las palabras de Victoria se encuentra insertado, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran leyes de trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria manifestaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo debían de ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas del trabajo para las empresas o ramas de la industria.⁷⁰

Ideas semejantes a las de Victoria fueron expuestas por el diputado Manjarrez, entre las cuales mencionaba la convivencia de retirar del artículo 5° todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.⁷¹

⁷⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T. I. Ob.Cit. pp. 333,334.

⁷¹ Cfr. Idem.

Por primera vez el Constituyente, en la sesión de 26 de diciembre de 1916, abordó completamente el problema obrero y se pugnó, por incluir en la Constitución un título sobre trabajo, gracias a esto, el Constituyente Mexicano pudo establecer la idea de Derecho del trabajo como un mínimo de garantías Constitucionales, totalmente mal llamados derechos naturales del hombre.

Dándose cuenta que fueron inútiles los intentos de mantener la Constitución dentro de los límites formales que la doctrina le asignaba, ya que los representantes de Yucatán fueron la voz del pueblo, lo cual hizo posible la inclusión en la Carta Magna de las Garantías Sociales.

Reanudándose el debate, el 27 de diciembre, este tuvo gran impacto, gracias a esto, la legislación del trabajo triunfó y numerosos diputados hicieron uso de la palabra para manifestar sus reformas y adiciones, entre las más importantes se encontraban, el reconocimiento de sindicatos, el derecho de huelga, así como la implantación del salario mínimo, entre otros.

El 28 de diciembre, José Natividad Macías en representación de Venustiano Carranza, apoyó la idea de consagrar un título en la Constitución, en materia laboral; presentó un proyecto que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Posteriormente José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la Comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo; el texto fue aprobado por el Constituyente, y fue el siguiente:

"TITULO SEXTO"

"DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL".

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes

siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán en esta clase de trabajos.
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de la población, y ocupare un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.
- XIII. Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos

deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

- XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícita únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas

o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al Ejército Nacional.

- XIX. Los paros serán ilícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. 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.
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga ilícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos

- tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos y hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya que efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y avisado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción de jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio, a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.⁷²

Como conclusión al artículo 123 constitucional podemos decir al respecto, que el Constituyente de 1917, en su génesis produce los encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso de la revolución en nuestro país, así mismo crea una fórmula habilísima de transición en la cual, se da el reconocimiento a nivel constitucional a las garantías; naturalmente que nuestra Carta Magna no es un instrumento jurídico rígido, sino que el propio Constituyente pensaron en la forma de modificarla mediante el constituyente permanente, para ir la adecuando y modificando de acuerdo a las necesidades siempre cambiantes de la vida cotidiana de nuestro país.

Es así que el artículo 123 ha sufrido varias reformas, algunas muy importantes que han permitido que siga sirviendo en la actualidad con necesidades y condiciones diversas, con el mismo espíritu y con la misma finalidad original.

⁷² Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp. 65-69.

9. REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1929.

A partir del surgimiento de la Constitución de 1917, y del despertar obrero en nuestro país, así como de la gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, el nacimiento de federaciones y confederaciones de los trabajadores; la realización de huelgas y la celebración de contratos colectivos; por parte de los Estados no se llegaba a un acuerdo respecto de los trabajadores, así como de los conflictos colectivos y las huelgas, ya que muchas veces estas comprendían a dos ó más Estados, y las Autoridades Locales hacían caso omiso para la solución de los diferentes conflictos por carecer de eficacia en sus decisiones, y por no pertenecer a su jurisdicción.⁷²

Por tal motivo el 26 de julio de 1929 el entonces Presidente Emilio Portes Gil y el Congreso, se vieron en la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República, así como realizar la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A pesar de las oposiciones y críticas a la citada reforma, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los diputados y senadores de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas dichas reformas.

⁷² Cfr. *Ibidem*. pp. 72.

El 6 de septiembre de 1929, fue publicada la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su párrafo inductivo: Desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley Federal del Trabajo, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a la distribución de competencia, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; y de esta manera se dividiría la aplicación de la Ley entre las autoridades Federales y las Locales; Además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social.⁷⁴

Lo primordial de estas reformas, fue la atribución a las Autoridades Locales de la competencia general en la aplicación de la ley, con la salvedad de que las materias que se establecieron en la fracción X del artículo 73, quedaron establecidas como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significa que la competencia de esta es limitada; fue así como se privó a los Estado de la facultad legislativa en nuestra materia, y se le concedió a la Federación. Sin embargo la legislación estatal se continuó aplicando por no existir Ley Reglamentaria, hasta el año de 1931.⁷⁵

De lo anterior se desprende, que hubo la posibilidad por parte de las Autoridades tanto Federales como Locales, de expedir una Ley Federal del Trabajo para toda la República, la cuál vino a poner fin a todos los problemas de índole laboral que afectaban a nuestro país, así como a las industrias.

⁷⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T. I. Ob. Cit. pp. 358.

⁷⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo T. I. Ob. Cit. pp140.

10. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El 15 de noviembre de 1928, antes de que se llevara acabo la reforma constitucional al artículo 73 fracción X y el párrafo introductorio del artículo 123, se llevó acabo una asamblea obrero-patronal, en la ciudad de México, en la que fue presentado un proyecto de Código Federal del Trabajo, por la Secretaría de Gobernación, este data como primer antecedente a la Ley de 1931.

En el mes de julio de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa, y Alfredo Iñarritu, por encargo de dicho Presidente, este fue atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, hoy en día, es conocido con el nombre de Proyecto Portes Gil.⁷⁶

El proyecto Portes Gil, es el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, a continuación detallaremos algunos de los puntos más importantes del Proyecto:

CONTRATOS DE TRABAJO: El proyecto consideró que había cuatro tipos de contratos de trabajo; el individual, el de equipo, el colectivo y el contrato ley.

CONTRATO DE EQUIPO: Fue definido en su artículo 54, como el celebrado por un sindicato de trabajadores y por virtud del cual se obligaba dicho sindicato a prestar,

⁷⁶ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp. 72.

por medio de sus miembros determinado tipo de trabajo. El presente artículo fue objeto de una minuciosa reglamentación, pues se fijaron los derechos y obligaciones de los patrones, del sindicato y de los trabajadores del equipo, fue suprimido en la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que las organizaciones de trabajadores, manifestaban que el contrato en equipo convertía a los sindicatos en comerciantes y se causaba diversos abusos por parte de las directivas.

CONTRATO COLECTIVO: El artículo 7 lo definió, como el convenio que se celebra entre uno o varios patrones o uno varios sindicatos patronales y un o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones en las cuales, deben pactarse los contratos individuales de trabajo.

CONTRATO-LEY: El artículo 58 y siguientes de la actual Ley, es donde se encuentra reglamentado e insertado dicho precepto.

TRABAJO DEL CAMPO: Incluyó entre los contratos de trabajo, el de aparcería, reglamentando minuciosamente las relaciones entre estos trabajadores y los dueños de fincas rústicas.

CONTRATOS ESPECIALES: Fueron insertados y reglamentados dentro del proyecto, además del trabajo del campo, el minero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices, tales disposiciones pasaron a formar parte de la legislación vigente.

ASOCIACIÓN PROFESIONAL: Respecto de la Asociación Profesional se manifestó, que tiene como característica principal la de representar el interés profesional o de clase, en virtud, de que solamente las asociaciones mayoritarias podían reunir este requisito, y debían ser reconocidas como tales.

El proyecto reconoció dos clases de asociaciones profesionales, la de sindicatos gremiales, y el de industria, que hoy en día es conocido como el de empresa, por otra parte para que fueran legalmente considerados, debían de contar con la mayoría de los trabajadores de la profesión en el Municipio en que se formara el sindicato gremial o a su excepción, con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuere industrial. Lo anterior fue rechazado en La Ley Federal del Trabajo, virtud de que implicaba una restricción a la libertad de asociación profesional consignada en el artículo 123 constitucional.

RIESGOS PROFESIONALES: En el proyecto se insertó, el mismo sistema de la ley vigente, aumentando las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente total, al importe de cuatro años de salario.⁷⁷

El segundo proyecto, que ya no llevaría el nombre de "Código", sino el de ley, fue formulado siendo Secretario de la Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora estuvo presidida por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, y Cayetano Ruiz, quienes para la preparación de dicho proyecto tuvieron como antecedente, las conclusiones de una Convención obrero-patronal,

⁷⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp. 141,142.

organizada por dicha Secretaría, en el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el día 18 de agosto de 1931. Y en el cuál, en su artículo 14 transitorio, se establecía que, quedaban derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La presente ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada para adecuarla a las circunstancias del momento., entre las más importantes se encuentran:

- a) En el año de 1933, se llevaron acabo modificaciones a los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- b) Por ley el 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago de los séptimos días del descanso semanal.
- c) La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición respecto que, los sindicatos tenían que participar en los asuntos políticos.
- d) En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.
- e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

La ley Federal del Trabajo de 1931, concede valores reales a los trabajadores, particularmente en relación a las condiciones mínimas, de las cuales se desprende su verdadera trascendencia, la cual debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva, y el derecho de huelga, tal y como se desprende que de la manera que fueron reglamentados, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de la parte trabajadora.

Lo anterior, en vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley de 1931, gracias a estos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo de armonía de las clases obrero-patronales.

Por otra parte, de lo más sobresaliente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 señalamos al respecto, que en el artículo 5° Constitucional, párrafo séptimo, se consigna "el contrato de trabajo sólo obligara a prestar el servicio convenido, por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año, en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

De lo anterior se desprende, que el mensaje y proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, del 1° de diciembre de 1916, señalaba en el párrafo quinto

del artículo 5°, que “el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”. Como consecuencia a lo anteriormente señalado, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 37 se establecía lo siguiente, que en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 5° de la Constitución, determinó que el “contrato de trabajo” sólo obligará por el término propiamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y por lo que hace al artículo 38 de la misma ley, consignaba la responsabilidad civil del trabajador por la falta del cumplimiento al contrato de trabajo, si para el caso de que alguna de las partes, pudiera hacer coacción sobre su persona.⁷⁸

Se puede decir, que como conclusión a lo anteriormente expuesto, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo un larga vida y podemos afirmar que cumplió con el objetivo de mantener la paz industrial y laboral en general, concilió con su aplicación muchos intereses encontrados en la vida de producción económica y sobre todo, fue derogada en el año de 1970 cuando se publicó la Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige.

Por otra parte se garantizó el principio del Constituyente de 1917, por lo que respecta a la duración de los contratos de trabajo. Hoy en día, el trabajador es libre para determinar la relación laboral.

⁷⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T. I. Ob. Cit. pp. 358,359.

11. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La actual Ley Federal del Trabajo, tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación, el primero de ellos data de 1960, y el resultado del trabajo que durante dos años realiza una comisión nombrada por el entonces Presidente Adolfo López Mateos.

Dicha comisión quedó integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y de Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva; el proyecto en comento, exigía para su adaptación de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

El trabajo de la comisión culminó en la redacción del anteproyecto en noviembre de 1962, que no fue presentado como tal, pero sirvió como base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.⁷⁹

En el año de 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión integrada por las mismas personas que presidieron la primera comisión,

⁷⁹ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pp.73.

agregando un nuevo integrante, el Licenciado Adolfo López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

A principios de 1968, el Presidente Díaz Ordaz, fue informado de la terminación del anteproyecto, y por órdenes de este, dicho proyecto fue remitido a diversos sectores de la población, que se interesaban para el análisis y estudio del mismo, y así expusieran sus diversos puntos de vista.

Por lo que hace a la clase patronal, formaron una comisión con juristas distinguidos y expertos en la materia, los cuales realizaron críticas muy fuertes al anteproyecto, ya que desfavorecía en gran parte al sector que ellos representaban, al grado de manifestar que solo se hicieran reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En cuanto a la clase obrera, manifestaron su conformidad al anteproyecto según el maestro Mario de la Cueva, el sector obrero opinó solamente al respecto en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.⁸⁰

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, Presidente Díaz Ordaz, remitió la iniciativa a las Cámaras dónde nuevamente acudieron las partes interesadas, y la clase patronal presentó un estudio, en el cuál según el maestro Mario de la Cueva sobresalían los siguientes puntos:

⁸⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T. I. Ob. Cit. pp.379.

- a) Hacían referencia a la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora;
- b) La integración del salario; el escalafón ciego; la prima de antigüedad; el concepto de empleado de confianza entre otros;
- c) Así como intentaron introducir el contrato de aprendizaje.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la comisión redactora, cabe destacar que por iniciativa de los diputados y senadores, se realizaron varias modificaciones algunas convenientes y otras no sobresalientes, las cuales fueron hechas sin alterar sustancialmente el documento original.⁸¹

La presente ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago.

Como conclusión podemos decir, que la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece prestaciones superiores a las de la Ley del Trabajo de 1931, sin apartarse de los ideales, así como de los derechos sociales que reglamenta, los cuales tienen por objeto, proteger la prestación de servicios sociales en beneficio de los trabajadores y de sus familias.

⁸¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Ob. Cit. pp.60.

12. REFORMAS PROCESALES DE 1980.

En relación a las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1980, fueron realizadas por iniciativa del entonces Presidente José López Portillo, presentada el 18 de diciembre de 1979, ante la Cámara de Diputados la cuál aprobó dicha reforma con celeridad, y posteriormente fue remitida la misma, al senado con fecha 28 de diciembre de dicho año.

La presente ley tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince, y dieciséis, así como hubo modificaciones al procedimiento de huelga y se adiciona el artículo 47 con dos párrafos finales.⁸²

A continuación destacaremos algunos puntos importantes sobre la presente ley:

-Se adicionó el artículo 47, en el sentido de que si el patrón no da aviso al trabajador o a la Junta de la fecha y causa de la rescisión, la falta de dicho aviso, por sí sola, bastará para considerarse que el despido fue injustificado.

-En el artículo 685, previene que las Juntas podrán subsanar la deficiencia de la demanda de los trabajadores, con lo que ya nunca podrá existir la excepción de oscuridad en la demanda. Por ejemplo, la deficiencia podrá subsanarse cuando se omita pedir salarios caídos, o bien cuando no se precise el monto de los salarios.

⁸² Cfr. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. en 74

- A los sindicatos ya no se les exige poder, puesto que se faculta a la Junta para que se le reconozca su personalidad, si esta lo estima pertinente.
- Sólo habrá una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, con el fin de dar celeridad al procedimiento.
- En la iniciativa se procura dar mayor énfasis a la conciliación entre las partes.
- Un solo testigo podrá ser prueba plena, y se limita a tres el número de testigos por cada hecho.
- Se hace inoperante la caducidad de la instancia cuando el actor deje de promover por seis meses, ya que al tercer mes la Junta lo requerirá para que lo promueva.
- Se concederán facultades especiales a las Juntas para que requieran a las empresas, que exhiban toda su documentación pertinente.
- En los laudos se podrá cuantificar las condenas, sin necesidad de promover incidentes de liquidación.
- Si ninguna de las partes comparece a la audiencia inicial, en lugar de archivarse el expediente, al patrón por lo pronto, se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.
- Se favorece al trabajador en el sentido de que haya un emplazamiento a huelga, este puede hacer valer sus créditos contra el patrón, al igual que el Instituto Mexicano del Seguro Social, el INFONAVIT y el fisco.
- La audiencia de conciliación únicamente se podrá diferir, sólo una vez en los movimientos de huelga, para evitar que se alargue dicho trámite.
- Si un patrón alega que no hay relación de trabajo, el juicio continuará y será hasta el laudo cuando se resuelva sobre el particular.

- En materia de huelga, todos los días y horas son hábiles.
- Se admiten como pruebas, las fotografías y todos los medios aportados por el descubrimiento de las ciencias.
- Hay que preparar debidamente las pruebas al ofrecerlas, aportando los nombres correctos de los testigos, domicilios, etc...
- El artículo 784 previene que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando lo estime pertinente, y el patrón deberá probar la fecha de ingreso del trabajador, su antigüedad, faltas de asistencia, causas de rescisión, terminación de la relación de trabajo, constancia de dar aviso, etc...⁸³

Con lo anterior podemos decir, que en la actual Ley Federal del Trabajo, se asienta como una unidad del derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales, estos aparecen como una unidad indisoluble que se ve sintetizado en el artículo 123 de nuestra Constitución. Por lo que respecta a las normas procesales, se ha dado gran hincapié a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al decir sobre los conflictos de el trabajo, así como los de el capital, de conformidad con los principios de Justicia Social y como consecuencia las reformas tuvieron por objeto subsanar las deficiencias de las leyes de 1931 y 1970. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y entraron en vigor el primero de mayo del mismo año, desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social.

⁸³ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. pp.154-157.

CAPITULO III.

LA PRUEBA PERICIAL.

1. PRUEBA PERICIAL.

La pericia, es más que un medio de prueba en sí mismo, es una forma de asistencia intelectual presentada a la autoridad; es decir, es una actividad representativa, destinada a comunicar, a la Junta las percepciones e inducciones obtenidas objetivamente, mediante apreciaciones técnicas de las cosas, personas o actividades que constituyen el objeto primordial de la inspección directa en el proceso, con el fin de facilitar al juzgador la comprensión de aquello que representan.

La peritación es una indagación concerniente a una determinada materia, la cuál exige particulares conocimientos de determinadas ciencias o artes, llamados conocimientos técnicos, en dicha prueba, el perito emitirá su juicio técnico, de tal manera que la peritación puede definirse como una declaración técnica acerca de un elemento de prueba.⁸⁴

Ciertamente la prueba pericial, en determinados casos, cuando el examen o estudio es realizado por los peritos expertos en alguna materia determinada, coinciden con las apreciaciones de los juzgadores, es decir, para que los peritos puedan allegarse

⁸⁴ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral T. I., México, Ed. Porrúa, S.A., 1990. pp.743, 744.

a las conclusiones razonadas que se les solicitan, tienen que fijar su atención en ciertos hechos, que la autoridad o el juzgador ha podido apreciar por sí mismo, y que se encuentra bajo la inmediata inspección de los sentidos.

Por lo general, sólo los ojos de los peritos, pueden llegar apreciar los hechos con toda claridad y bajo su verdadero punto de vista, y en cuanto al juzgador, este no puede hacer otra cosa, nada más que referirse al dicho de los peritos y a la existencia de los caracteres que solamente se descubre a través de la vista más perspicaz. El objeto principal del examen pericial, es formar una idea exacta de la naturaleza de los hechos o puntos controvertidos al juzgador, sin embargo, hay casos en que los peritos son interrogados acerca de la posibilidad de determinados hechos en general, y en el que el juzgador se apoya en sus informaciones y decide que tales alegaciones presentadas merecen o no crédito.⁸⁵

Como conclusión podemos decir que la prueba pericial es de una relevancia importante para el esclarecimiento de los hechos o acciones que requieren de personas con conocimientos científicos, técnicos o artísticos especializados, para determinar con mayor exactitud posible el como y el porque acontecieron dichos hechos, cuál es la situación prevaleciente y debida a ellos, o bien las secuelas o riesgos que pueden ocurrir a futuro.

⁸⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp. 473, 474.

2. LA PERICIA EN EL PROCESO LABORAL.

En el proceso laboral la actividad de la Junta se desplaza a través de dos actividades que van paralelas a lo largo de la instancia. La primera de ellas, es dilucidar el derecho que se ha de aplicar al caso concreto, y por otra parte la segunda, es aquella consistente en llegar al conocimiento de la verdad, por medio de la comprobación de los hechos materia de la litis, en esta la Junta, se ve imposibilitada para conocer y tener por sí misma tanto la comprensión de los sucesos fácticos, así como la naturaleza de los hechos, requiriendo para ello, la intervención de terceras personas versadas en el conocimiento de tales hechos.⁸⁶

De lo anterior se desprende, que la apreciación de un suceso requiere de un observador con una preparación especial, la cual debe ser obtenida por el estudio científico de la materia a que se refiera, o la simple experiencia personal que se obtiene gracias al ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Es frecuente encontrar en el proceso laboral circunstancias que deben ser dilucidadas y explicadas a través de saberes especializados para llegar a la verdad de los hechos, por tal motivo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no son capaces de suponer de todos los conocimientos necesarios, por eso, se hace indispensable la presencia de peritos en las diferentes ramas del saber, para que puedan dictaminar sobre aquellas ciencias y artes que dominan.

⁸⁶ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ob. Cit. pp.743.

Como consecuencia, los peritos son terceras personas diversas de las partes, que después de ser llamadas a juicio, concurren a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no sólo por su saber, sino para exponer sus observaciones objetivas o sus puntos de vista personales acerca de los hechos analizados, sus inducciones, mismas que son derivadas de esos hechos que se tuvieron como base para la peritación. Los peritos deben de tener un cierto cúmulo de estudios, conocimientos teórico-prácticos, o bien aptitudes en especiales áreas; de esta manera, en tanto más técnica sea la esfera de conocimientos, sobre los hechos discutidos en el juicio. Es de hacer notar, que la dictaminación de los peritos sustituya o vincule obligatoriamente la aprobación de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, que jurídicamente se someta esta a la convicción máxima, ya que tiene la facultad para valorar las pruebas a conciencia.⁸⁷

La peritación es una actividad que se desarrolla en el proceso por virtud de encargo judicial o a solicitud de las partes, la cuál es desahogada por personas ajenas a la relación de derecho laboral ventilada en el juicio, especialmente calificadas por sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos, o prácticos, a través de los cuales se ponen en conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las opiniones y argumentos sirvientes para la formación de convicciones sobre ciertos hechos, se verifican las causas y modalidades cuyo entendimiento y apreciación, escapa del saber común de las autoridades.

⁸⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp.474.

3. OBJETO Y PROCEDENCIA.

En el proceso laboral, el objeto de la pericia puede llegar a ser la persona, el hecho o alguna cosa, las situaciones de que se ocupa la prueba pericial pueden ser pasadas, presentes o futuras.

Al respecto de las cuestiones pasadas, la peritación sirve para determinar, por ejemplo, las condiciones de anormalidad física o mental en que se hallaba un trabajador al momento de fallecer en un accidente de trabajo. Para hechos presentes cabe destacar, dentro del supuesto anterior, para establecer las causas objetivas del accidente de trabajo; y por último los hechos futuros, sirven para ilustrar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, por ejemplo, sobre las consecuencias que se pueden producir cuando el patrón, no cumple con la obligación que le impone la fracción XVII del artículo 132 de la LFT, es decir, cuando no se reúnen los requisitos y medidas de seguridad e higiene adecuadas que fija la ley, para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo por el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo.⁸⁸

Para algunos autores el derecho no es objeto de la pericia, al respecto manifiestan, que a los peritos no se les puede pedir que interpreten el derecho, pero sí se les puede pedir los requisitos para ejercer un derecho, con elementos de hecho que les sean necesarios para poder intervenir en la pericia, analizándolos y penetrándose en los principios jurídicos. Con lo anterior se abre una puerta para la función pericial,

⁸⁸ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ob. Cit. pp. 778, 779.

que originalmente es entendida como una actividad técnica o científica, ajena a la interpretación jurídica que se expande lenta pero gradualmente; al poder permitir las atribuciones de derecho, la pericia suele involucrarse en los análisis jurídicos, ya sea para determinar responsabilidades o para poder apreciar el cumplimiento de las exigencias legales, o para decidir si se han cumplido los modos y condiciones de los actos jurídicos que son materia de la pericia.⁸⁹

Por lo que hace a la procedencia de la pericia, la presente prueba será admisible cuando los hechos sean controvertidos y además requieran de los conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o actividad técnica.

Como conclusión de la prueba pericial, esta, no se impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el aspecto de que se deba de observar necesariamente lo que dictaminan los peritos, por contrario, se trata de un instrumento de convicción, que deberá ser analizable por las Juntas, las cuales tendrán que estudiar y valorar la presente prueba según su criterio, obviamente sin hacer abstracción del contenido de los dictámenes. Ya que la actividad primordial de los peritos es auxiliar a las Juntas y el objeto principal de esta prueba, es que las autoridades tengan una visión especializada, del alcance de los hechos controvertidos.

⁸⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. pp. 475.

4. OFRECIMIENTO.

En cuanto al ofrecimiento de la prueba pericial, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 777 dispone lo siguiente:

“Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.”

Además en su artículo 821 de la citada ley, establece lo siguiente:

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

Y en su artículo 823 de la multicitada ley dice lo siguiente:

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

El arte de formular el cuestionario de los testigos no es tal fácil; ya que en primer lugar hay que calificar la naturaleza de la pericia, tal y como lo establece el artículo antes mencionado, es decir, al referirse “a la materia sobre la que debe versar”, lo anterior es complicado y vulnera el principio de sencillez. De tal modo, debería plantearse la necesidad del peritaje y que la Junta precisará, la técnica y su materia. Tal es el caso, por ejemplo, de un peritaje ofrecido para comprobar la autenticidad de

una firma, en el que se omitiera decir que se trata de una prueba caligráfica y grafoscópica. Si se tratara de la parte actora (trabajador), la Junta deberá nombrar al perito o en su caso, perito tercero en discordia, a dicha autoridad le corresponderá calificar la naturaleza de la materia pericial.

El cuestionario deberá contener las preguntas que al ser contestadas por los peritos, podrán formar convicción ante la Junta, acerca de la cuestión debatida; también se pueden incluir preguntas sobre la idoneidad del trabajo de los peritos.

Los litigantes suelen acudir con los peritos para ser asesorados e indicarles, como deberán hacer la formulación de sus preguntas acerca de su cuestionario. Por otra parte la Junta exigirá que se exhiban las copias necesarias de los cuestionarios para cada una de las partes, para que en el supuesto caso, de haber perito tercero interesado, brindarle la oportunidad a este para que haga su formulación de preguntas complementarias, y que el perito también deberá contestar.⁹⁰

Como consecuencia de lo anterior, para poder llegar al ofrecimiento de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán de tomar en consideración lo siguiente:

- a) La prueba pericial, deberá ser propuesta en la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

⁹⁰ Cfr. *Ibidem*. pp. 476.

- b) Los peritos propuestos deberán tener conocimiento de las ciencias, técnicas o arte, sobre los cuales deberá versar su dictamen; y si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.
- c) Al ofrecer la prueba se indicara la especialización que ha de tener el perito propuesto; esto con el objeto de facilitar el acuerdo sobre la misma, salvando algunas dudas sobre la idoneidad de la prueba pericial, de tal modo, que las actividades o profesiones conexas podrían cursar sobre problemas técnicos o similares.
- d) Se tendrá que establecer los puntos sobre los cuales versará la prueba pericial, para que la Junta pueda determinar la procedencia de la misma, es decir, para conocer si existe o no la necesidad de un perito.
- e) Se indicarán los nombres y domicilios de los peritos propuestos por las partes.
- f) La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualesquiera de los siguientes casos:
 - 1.- Si no hiciera nombramiento de perito.
 - 2.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y;
 - 3.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.⁹¹

⁹¹ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ob. Cit. 1990. pp.779, 780.

5. ADMISIÓN.

A continuación señalaremos los presupuestos sustanciales para que sea admitida la peritación, naturalmente se debe de contar con el criterio orientador, el cual surge con el carácter intrínseco de la peritación, por ello, el presupuesto único para que la peritación pueda tener cabida es que se patentice en el proceso la necesidad de una investigación o de una información de índole técnica que sea necesaria y oportuna.⁹² Cuando la prueba pericial es ofrecida en un asunto, la Junta tiene la obligación de admitirla y de cerciorarse que se reunieron los requisitos legales siguientes:

- a) Que el ofrecimiento se hizo en la audiencia respectiva, o en su caso, siempre que se refiera a hechos supervenientes.
- b) Que el objeto sobre que recae la prueba pericial, tenga que ver con alguna ciencia, arte o industria que para tal efecto requiera de conocimientos especializados.
- c) Que se refiera a los hechos controvertidos que no hayan sido confesados, por la parte a quien perjudique.
- d) Que se haya acompañado de los elementos necesarios para su desahogo.
- e) Por lo tanto, el oferente de la prueba deberá expresar la materia y los puntos sobre los cuales deberá versar el peritaje.
- f) Que se haya designado al perito expresando su nombre y domicilio.

⁹² Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, 3° ed., México, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, pp.69.

- g) Para el caso de que el trabajador haya solicitado la designación de su perito por la Junta, tuvo que haber expresado, que no puede cubrir los honorarios correspondientes, para perito particular.

Cuando se encuentran debidamente reunidos los requisitos arriba mencionados, la Junta tendrá la obligación de admitir la prueba pericial, para lo cual decretará lo siguiente:

- a) Señalará día y hora para la audiencia de recepción de la referida prueba.
- b) Prevendrá a las partes para que lleven acabo la presentación de sus peritos, en la audiencia de recepción de pruebas.
- c) Cuando el trabajador haya solicitado a la Junta y así proceda, designara a su perito; Por otra parte la Junta igualmente nombrará a los peritos del trabajador en los casos que señala el artículo 824 de la LFT.
- d) Para el caso de que los peritos no pudieran rendir su dictamen en la audiencia respectiva, la Junta señalará nuevo día y hora para que lo presenten.⁹³

Como conclusión podemos decir al respecto, que cuando alguna de la partes en un litigio, ofrecen como medio de prueba la pericia, la autoridad esta obligada a recibirla, siempre que reúna los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, que le imponen el deber de recibir todas las pruebas que le presenten, siempre y cuando no sean contrarias al derecho o a la moral y a las buenas costumbres, y sin perjuicio alguno de que al momento de dictar el laudo correspondiente, se califique si dicha prueba es pertinente o no para la determinación de tal resolución.

⁹³ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ob. Cit. pp.780, 781.

6. DESAHOGO.

Es de gran importancia sobresaltar que en materia laboral, por lo que respecta al ofrecimiento de la prueba pericial, esta no exige, al mismo tiempo, la designación del perito, solamente bastará que sea presentado el día y hora que haya señalado la Junta para recibir dicha prueba.

Los peritos tienen la obligación de rendir su protesta y de exponer su dictamen conforme a las reglas técnicas aplicables y a su "leal saber y entender", la presente fórmula es poco eficaz, sobre todo tratándose de peritos que son nombrados por ambas partes, ya que dichos peritos sacarán su dictamen pericial a favor de la parte que representan, en tal virtud para poder llegar a resultados objetivos, a dichos peritos no se les apercibe con sanción alguna, la cuál no se encuentra prevista por la ley, para el supuesto caso de que realicen un peritaje que no se encuentre motivado y fundado.

Rendida la protesta de los peritos, estos presentarán su dictamen, en la audiencia que para tal efecto la Junta haya señalado. Sin embargo, suele suceder que los peritos tengan que examinar documentos, personas, o cosas y que no hayan tenido el tiempo suficiente para hacerlo antes de dicha audiencia.

Para el caso de que sucediera lo anterior, los peritos están autorizados para solicitar un aplazamiento de dicha prueba, y solicitar a la Junta señale nuevo día y hora para presentar su dictamen.

Es de hacer notar que con frecuencia, la prueba pericial es casi siempre relacionada al examen de documentos, o también al examen de cosas que pueden estar o no incorporadas a los autos o en poder de las partes o de los terceros.

Por otra parte también puede ser necesario el examen de personas, para tales casos deben de aplicarse las reglas contenidas en los artículos 782 y 783 de la LFT., la Junta tendrá la obligación de aperebir a las partes para el caso de que no presentaren los documentos o presentarse ellas mismas, se tendrán por ciertos los hechos que se quieran probar con el peritaje solicitado por las partes; y en cuanto a los terceros, que no exhiban lo requerido por la Junta, se les aplicarán las medidas de apremio correspondientes.

La fracción III del artículo 825, establece que la prueba pericial se desahogará con el perito que concurra a la audiencia, pero es de hacer notar que si el ausente es el perito de la parte actora, se aplicará la regla contenida en el artículo 824 fracc. II y la Junta nombrará otro perito, lo que consigo necesariamente se tendrá que suspender la audiencia respectiva.

Habrà el libre albedrío tanto de las partes así como de la autoridad, para poder interrogar libremente a los peritos, propios y ajenos; es muy común que la Junta dude en la posibilidad de interrogar a los peritos propios, lo anterior es un grave error que contradice las disposiciones expresas de los artículos 781 y 825 fracc. IV de la LFT.

Las declaraciones que realicen los peritos se levantarán en el acta y en la audiencia respectiva, agregándose a los autos los dictámenes correspondientes que hubieren rendido.

Para el caso, de que a juicio de la Junta, existiere discrepancia entre los dictámenes exhibidos por los peritos de las partes, la autoridad tiene la obligación de nombrar un perito tercero designado por ella. Que le auxilie en la resolución del problema, elaborando un dictamen en una nueva audiencia y con la asistencia de las partes, lo anterior la ley no lo previene, pero resulta lógico ya que la fracción V del artículo 825, tan sólo establece que en el caso de discrepancia en los dictámenes la junta podrá nombrar un perito tercero, de donde se ve que tal nombramiento esta sujeto a que exista una discrepancia previa en el dictamen de los peritos nombrados por las partes; por lo que la Junta se ve obligada a nombrar al perito tercero hasta conocer el dictamen de los peritos de las partes.⁹⁴

En el desahogo de esta prueba se seguirán las siguientes reglas:

- a) Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo lo que dispone el artículo 824 de la LFT.

⁹⁴ Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la prueba en el Derecho del Trabajo, Ob. Cit. pp. 89.

- b) Los peritos protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nuevo día y hora para rendir su dictamen.
- c) La prueba se desahogara con el perito que concurra, salvo e caso de la fracción II del artículo 824 de la ley, en el que la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas de necesarias para que comparezcan el perito.
- d) Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.
- e) En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.
- f) El perito tercero en discordia que designe la Junta deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre y cuando encuadre en alguna de las causales a que se refiere el Capítulo IV del Título Catorce de la LFT. La Junta calificará de plano la excusa, y la declarara procedente si así lo estima pertinente, y nombrara de nueva cuenta perito.⁹⁵

⁹⁵ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ob. Cit.. pp. 781.

7. DIFERENCIAS ENTRE LA PERITACION Y EL TESTIMONIO.

En el proceso concurren diversos medios probatorios para tratar de investigar, constatar y finalmente conocer en lo posible, la verdad o la falsedad de los hechos y proposiciones fácticas vertidas por las partes en sus escritos de demanda y contestación.

En el procedimiento el juzgador, se enfrenta a pretensiones y excepciones contradictorias, buscando persuadir mediante un cúmulo indefinido de aseveraciones expresadas por los litigantes; uno de los medios de prueba más antiguos, utilizados en el proceso, es el testimonio de terceros, comúnmente conocidos como terceros.

Por lo tanto podemos definir al testimonio, como aquel medio de prueba y acto procesal por el cuál terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales, relacionadas con el litigio. Cabe aclarar, que no toda declaración o intercambio de conocimientos entre las personas constituye un medio de prueba testimonial. Es muy frecuente encontrar referencias equivocadas sobre tal o cual información, vertidas por las personas que les constaron los hechos, en las relaciones sociales extrajudiciales, pero solamente podrá adquirir esta calidad la declaración hecha por un tercero, ante el órgano jurisdiccional, cabe destacar que el testimonio como medio de prueba, sólo se da en el proceso.⁹⁶

⁹⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pp. 455,458.

Es de manifestarse que no todas las declaraciones vertidas en el proceso son constitutivas de testimonio, es decir, que ante la presencia del juzgador comparecen diversas personas, aportando la debida información y con diversas calidades, que no obstante carecen de naturaleza jurídica de testigo, la cuál se les confunde con esta última.

La presente confusión se incrementa cuando el testigo posee conocimientos científicos o técnicos en base a los cuales comparece a deponer.

El físico, el médico, o el arquitecto por ejemplo, suelen a comparecer ante el juzgador, en un proceso como testigos de hechos referidos a su especialidad científica o técnica, en tal virtud, por ello no se les considera como peritos; es decir, significa admitir la posibilidad de que el testigo emita juicios, a condición de que estos sean referidos a hechos conocidos por sus sentidos con anterioridad a la emisión de su declaración técnica en el proceso.

Podemos definir al testimonio, como aquel medio de prueba y acto procesal, por virtud del cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales, relacionadas con el litigio.

La definición señalada como terceras personas ajenas al juicio, alude a personas distintas de los sujetos de la relación procesal; además aquellas terceras personas, comparecen al proceso a comunicar sus experiencias sensoriales extrajudiciales. Precisando que se tratan de personas físicas, que relacionan sus experiencias

sensoriales, las cuales son recogidas o captadas por cualquiera de los cinco sentidos del ser humano, las que normalmente son visuales o auditivas, o en su caso pueden corresponder a cualquiera de los otros sentidos; pueden ser recogidas directa o indirectamente por el testigo, con lo que perderá credibilidad, y habrá errores o deformaciones acerca de los hechos, cuando no sea el declarante quién personalmente conozca los sucesos con los propios sentidos.

El deponente para poder ser considerado jurídicamente testigo, tendrá que comunicar sus percepciones de acuerdo a las formalidades procesales, ante el órgano jurisdiccional. Por otra parte, el que un técnico o experto en alguna determinada materia, arte u oficio, tenga una exigencia justificada por la naturaleza de la prueba pericial, a nuestro juicio pueden concurrir las más variadas personas a externar elementos de convicción para el juzgador, pero a ninguno de ellos, con excepción del perito se le exige un amplio conocimiento sobre la materia que va a dictaminar; y por el contrario el testigo, puede ser una persona con falta de preparación que sin embargo puede testificar sobre las cosas que haya visto o que le consten sin requerir de un conocimiento amplio sobre los hechos que esta testificando ni tiene porque justificar consideraciones de tipo personal que el haya sacado sobre los conocimientos que captó por los sentidos de la vista o del oído; en cambio con el perito no sucede lo mismo, ya que este si esta obligado a ampliar su misión con explicaciones, cuando el juzgador se lo pida.⁹⁷

⁹⁷ Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pp. 33.

Diferencias que guarda con la prueba pericial:

- a) La conexión del testigo con el hecho es extra-procesal, inversamente, el perito dictamina sobre hechos que constan ya en el proceso.
- b) El testigo es llamado al proceso por que conoce el hecho; al perito se le cita para que pueda conocerlo.
- c) Al testigo normalmente no se le elige, y por el contrario, al perito se le designa, es decir, es elegido por las partes.
- d) El testigo comparece a comunicar lo que le consta, sin meterse a valorar o analizar los hechos según su personal punto de vista, en cambio, el perito, sí valora y dictamina sobre los hechos sometidos a su opinión, según sea el caso de la ciencia, arte u oficio que profese.⁹⁸

En efecto como conclusión, los peritos se diferencian de los testigos, en que estos declaran sobre la existencia de hechos de los cuales se han podido hacer cargo por medio de los sentidos, y los peritos sobre su estimación, es decir, se ocurre al dicho de los testigos para demostrar la materialidad de los hechos, y a los peritos cuando la demostración de la existencia de estos o su simple posibilidad exige conocimientos técnicos, o cuando constando tal existencia, hay necesidad de conocer la naturaleza de los hechos, sus cualidades, que demandan la aplicación de principios técnicos.

⁹⁸ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ob. Cit. 749-756.

8. APRECIACIÓN.

El examen pericial constituye una prueba sui géneris, y su apreciación no puede hacerse de esta manera, se tienen que seguir ciertos pasos o principios que le son inherentes.

A través del tiempo los doctores en derecho, quisieron considerar a los peritos como una especie de árbitros, y partiendo de la regla de la separación de las atribuciones, en cuanto al pronunciamiento del fallo en materia de arbitraje, reconocían en ciertas personas sus cualidades para determinar las cuestiones previas y prejudiciales, que eran de la exclusiva competencia de los peritos; por otra parte la autoridad, apoyándose en este mencionado juicio preparatorio, no tenía que hacer, sino aplicarlo al hecho principal.

En nuestros tiempos quienes desempeñan un papel análogo al de los peritos, veríamos que son los juzgadores, de hecho lo realizan a manera de jurados, es decir, en el sentido de que si necesitan de un dictamen pericial ya sea en una determinada ciencia, arte u oficio, este lo requieren para poder llegar a dictar la resolución que pronuncien.

Es de hacer notar que la autoridad funda su sentencia en la respuesta del perito a través de la pregunta prejudicial, o a menos que exista un justo motivo para dudar que esta sea cierta y fundada, examinando más afondo los motivos de la confianza del juez, cuando es abandonada la dirección de convicción de dicha autoridad a las

palabras del perito y forma de ellas la base de la sentencia, se llega al punto y a la perfecta inteligencia de la naturaleza de la prueba que nos ocupa:

- a) Los peritos tienen derecho a la confianza de la autoridad, dentro de los límites de su profesión y de sus declaraciones científicas, aquellos que poseen los conocimientos especiales requeridos, que saben discernir los caracteres facultativos en los hechos de su competencia, o echar mano de los medios científicos más propios para manifestar la verdad.
- b) La autoridad se funda en la lealtad del perito en el curso de las observaciones que se le piden, y este investigará con tanto mayor cuidado la verdad, y sólo la verdad, sus informaciones le servirán para dictar sentencia.
- c) Del mismo modo, el juzgador tiene derecho a esperar que el perito le manifestará sinceramente y sin ocultar cosa alguna lo que haya observado.
- d) A través de la fidelidad que se espera del perito, la autoridad tomará en cuenta su ciencia y educación práctica, así como percepción que no le será difícil hallar los principios científicos y experimentos susceptibles de ser aplicados a los hechos concretos de que se trata.
- e) Se cree, que después de haberlos descubierto, hará la exacta aplicación de ellos, y sabrá deducir las consecuencias que la razón y la ciencia autorizan.
- f) Las conclusiones del perito inspiran una mayor confianza al juzgador, en cuanto son más poderosos los motivos principales, observa en ellas el

resultado de un minucioso examen de todas las circunstancias, de la madurez y solidez de las observaciones.

- g) La humanidad de los peritos, es en nuestros días una nueva y poderosa garantía.⁹⁹

La fuerza probatoria que ha tomado el examen pericial en nuestros días, es el resultado de presunciones encadenadas entre sí.

Por el efecto de una presunción se reconoce en los peritos sus conocimientos especiales necesarios y se les atribuye el deseo leal para el esclarecimiento de la verdad, como único término de sus investigaciones, todo lo anterior toma fuerza para corroborar dichas presunciones, para que los dichos de los peritos puedan producir la suficiente convicción en el ánimo del juzgador.

Los peritos a menudo se ven obligados a tomar por regla general leyes científicas, que algunas veces han sido fuertemente debatidas y por punto de partida experimentos en que fácilmente se incurre en error, desde luego y en todos estos casos, el juicio de los peritos no es otra cosa que la expresión de sus opiniones personales, con lo anterior se convence uno cada vez más que la prueba pericial descansa en un encadenamiento de presunciones.

⁹⁹ Cfr. *Ibidem*. pp. 760, 761.

9. VALOR.

Como ya hemos mencionado el objeto de la prueba pericial, es servir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que estas puedan formarse un criterio respecto de ciertos aspectos científicos, técnicos y artísticos, pero esta prueba no vincula a los representantes para resolver de manera coincidente con el de la mayoría de los peritos; ya que en los artículos 777, 778, 821 y 823 de la LFT, prevén que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, que deben ser acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; que la prueba pericial versará sobre una cuestión relativa a alguna ciencia, técnica o arte, y que en la pericial se debe indicar la materia sobre la que verse, exhibiendo el cuestionario respectivo y con copia para cada una de las partes. De lo anterior se desprende por lo que hace al valor probatorio, en cuanto a la prueba pericial podemos establecer que este se encuentra subordinado a la calificación de la Junta, ya que la fe de la prueba pericial queda a cargo y sujeta a la determinación y crítica de la propia autoridad, quién no se encuentra obligada a seguirlo, sí dicho dictamen no ha producido en su ánimo una fehaciente convicción.¹⁰⁰

El dictamen de los peritos es en realidad, una simple opinión sobre la materia de la contienda, a la que no pueda dársele otro carácter que el de una ilustración, ya que la Junta no se encuentra obligada a seguir si su convicción se opone; de otra manera se despojaría de su carácter de autoridad para convertirse en el instrumento servil de los peritos.

¹⁰⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pp. 479.

Por otra parte, no es la extensión de los dictámenes periciales lo que determina la eficacia probatoria de los mismos, sino que tal eficacia depende de las consideraciones en que se haya basado el dictaminador para emitir sus conclusiones y que en un momento dado son las que dan lugar a que la junta en uso, de la facultad soberana que tiene para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinda, y de el valor probatorio que estime conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos. No siempre son fáciles de entender y con frecuencia hay dictámenes suficientemente confusos, que los usan como pretexto del uso de terminologías y técnicas que no arrojan demasiada información e incluso impiden su adecuada comprensión, a pesar de encontrarse debidamente en sus aspectos técnicos y científicos bien fundados. Por ejemplo, en el caso de análisis de un dictamen pericial medico, el lenguaje es muy enfocados a términos médicos.¹⁰¹

Por ultimo, es muy común que en algunos casos, los peritos terceros no se guíen por las razones y resultados del peritaje, sino por el contrario, por el compañerismo que surge en el ámbito de su trabajo, lo que da lugar que en cualquier examen cuidadoso del interrogatorio pone fácilmente a la Junta de Conciliación y Arbitraje de manifiesto, lo anterior es aunado al desconocimiento de dicha autoridad, y la cual prefiere inclinarse por el cómodo criterio de mayoría de peritos.

¹⁰¹ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ob. Cit. pp. 761.

10. DICTAMEN PERICIAL.

El vocablo dictamen proviene del latín dictamen y significa "opinión juicio o parecer", y el diccionario de la real academia española, señala que "el dictamen es una opinión o juicio sobre una cosa"; y por lo que hace al vocablo pericial, este proviene del latín peritia, la cual significa destreza, sabiduría y habilidad en una ciencia o en un arte; dentro de la pericia podemos encontrar la facultad que tiene el perito como una unidad destinada a interpretar los hechos controvertidos que constituyen el objeto en dicho proceso, y que tienen la finalidad de facilitar a la autoridad la comprensión de aquellos que representa.

En la pericia, por parte del perito debe cumplirse con una mística de profesionalismo y eficacia respecto de su trabajo que realice el mismo, ya que de no hacerlo así, afectaría los intereses de la parte que representa con injusticia, razón por la cuál dentro de los valores que debe manejar el perito dentro de su trabajo, al momento de emitir su dictamen sobresalen el ser eminentemente éticos, morales y de buena fe.

Bajo estas consideraciones podemos llegar a la conclusión que el objeto de la pericia dentro de un procedimiento son: los sujetos o las partes, los hechos controvertidos en sí, con sus fenómenos de producción, con los instrumentos de ejecución, con las manifestaciones materiales, con la relación o registros testimoniales sobre cosas, personas, acontecimientos o fenómenos, con todas aquellas huellas o vestigios, señales, objetos o indicios relacionados con el caso concreto.

Podemos decir que el dictamen pericial es un instrumento material o de razonamiento, así como un medio en el que se pretende mostrar o hacer patente la verdad o la falsedad de una cosa o un hecho que se controvierta.

Los dictámenes periciales para que puedan llegar a ser útiles a las autoridades que requieran de ellos, tendrán que cumplir con los requisitos de formalidad técnico-científicos, veracidad y complejidad en su contenido, y sólo de esta manera podrán llegar a ser considerados como pruebas periciales.

Como medio de prueba el dictamen pericial, es particularmente empleado para transmitir y aportar al litigante o al proceso, nociones técnicas y objetivas de prueba para cuya determinación y adquisición se requieren conocimientos especiales y capacidad técnica. En consecuencia el dictamen pericial consta de dos partes distintas; la declaración de una verdad técnica y la aplicación de ella al hecho propuesto, que se encuentra fundada en el análisis de los fenómenos producidos por él. De dónde se infiere que los tribunales no pueden autorizar a los peritos para resolver las cuestiones sobre las que son consultados, ya que estos carecen de la facultad para delegar la autoridad de que se hallan investidos, ya que los peritos son nombrados tan sólo, para ilustrarlos sobre cuestiones de hechos y no de derecho, reservadas exclusivamente por las leyes a los mismos tribunales, aplicando los preceptos de estas a los casos controvertidos, sujetos a su decisión.¹⁰²

¹⁰² Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba, en el Derecho del Trabajo. pp.36-37.

Al respecto el dictamen pericial debe ser motivado, tal obligación debe considerarse implícita, en razón de que el dictamen no es un acto de autoridad, sino viene a formar un documento de convicción, por lo tanto debe presentar los motivos en que se apoyan sus conclusiones. Entre los aspectos que debe de comprender el dictamen pericial, en principio el dictamen debe ser por escrito, debe ser versado en la exposición de razonamientos que basados en la ciencia técnica o arte de su especialidad soporten el mismo.¹⁰³

El aporte que ha de dar el dictamen pericial debe ser doble: en primer lugar la narración y descripción de las averiguaciones que se han efectuado, de los métodos empleados y de los resultados obtenidos y en segundo término las conclusiones, las opiniones, es decir las respuestas al cuestionario.

En síntesis podemos decir que el dictamen pericial, es un documento o declaración verbal que el perito produce ante la autoridad que conoce del litigio y en el cual consta su juicio sobre los puntos que le fueron sometidos a estudio, por ello se considera que los datos inherentes al proceso de la investigación técnica y principalmente de los resultados finales obtenidos por parte del perito, deben ser debida y detenidamente cuidados para que al ser asentados o transcritos en un dictamen pericial, cumplan con los requisitos de formalidad y pueda llegar a ser considerado como eficaz las pruebas periciales.

¹⁰³ Ibidem. pp.38.

11. CLASES DE PRUEBAS PERICIALES.

La prueba pericial es vasta en su conformación tecnológica e involucra materias tan sofisticadas y/o complejas como la grafología, la psicología, la medicina forense, la balística, la dactiloscopia, la documentoscopia, y un sin fin de especialidades, ya que la presente prueba se encuentra estrechamente involucrada con las cuatro materias jurídicas más importantes (penal, civil, laboral y administrativa).

Probablemente la materia penal sea de las más interesantes y usual que utiliza la prueba pericial, ya que para llegar a tener los elementos necesarios para procesar y condenar a un criminal partiendo de indicios tan sutiles como una gota de semen, vello púbico o pequeñas partículas de piel adheridas en las uñas de la víctima, los cuales conllevan a una reconstrucción de hechos al complementarse con otros elementos y/o circunstancias y de esta manera identificar a un violador, es rehacer un todo de la nada.

En cuanto a la materia administrativa, esta se auxilia principalmente de la prueba pericial en los casos de evasión fiscal o problemas ejidales y agrarios.

En la cuestión civil es muy versátil, ya que por medio de la prueba pericial se puede ejemplificar desde el reconocimiento de la paternidad de un infante, verificar la autenticidad de un documento, hasta el estado de deterioro de un edificio o los posibles daños a futuro que pueden ocasionar algunas obras adyacentes a éste.

Dentro del ámbito laboral es muy común que se utilice la prueba pericial para la fijación de pensiones, de incapacidades permanentes parciales y/o totales, indemnizaciones, y muy en especial dilucidar responsabilidades de ciertos documentos como por ejemplo contratos de trabajo, renunciaciones, entre otros, estos son los objetivos principales.

En nuestra materia de estudio una de las pruebas periciales más importantes y sobresalientes es la pericial grafoscópica, de la cuál se desprenden disposiciones muy amplias.

Con esta se pueden verificar la falsedad de documentos así como las alteraciones de los mismos en cuanto a su contenido y sus firmas;

A continuación explicare algunos de los aspectos más sobresalientes de la grafoscópica:

- a) Autenticidad o falsedad de firmas; es el caso de mayor frecuencia en los litigios, ya que la firma es el elemento grafico personal que se usa mas comúnmente y si el perito cuenta con suficientes elementos de cotejo y la firma dubitada presenta también factores analizables con valor pericial, será muy difícil que el resultado del examen técnico sea infructuoso. El abogado no debe caer nunca en la tentación de hacer el mismo, un cotejo formal de la firma dudosa y las autenticas que corrobore lo afirmado por el cliente, pues

debe tener en cuenta que una firma es un grafismo no muy extenso que puede presentar.

- b) Autenticidad o falsedad de textos; por ejemplo si un texto cuestionado se presenta en letra de imprenta, se procuraran textos auténticos en ese mismo tipo de escritura y si se han escrito aquellos con bolígrafo o con marcador de fibra , se tratara que los indubitables se hayan producido con elementos similares; y si el papel en el que se presentaron los deitados es liso, sin rayado, así serán los que se ofrezcan en lo posible para el cotejo, lo mejor para la realización de un cotejo, es que se acerquen en tiempo y circunstancias.

- c) Determinación de tiempos de producción entre escritos; sirve para determinar por medio de la observación el comportamiento de los trazos , si una escritura es anterior o posterior a otra; la observación generalmente es microscópica o con fuerte aumento esteroscopico; generalmente esta se lleva acabo cuando se cruzan dos trazos de tintas liquidas, uno de tipo de tinta y otro de escritura mecanografiada, y/o uno de tinta liquida y otro de lápiz y/o de bolígrafo, o de marcador, etc...

- d) Falsificación por raspados mecánicos (borrados); es notable la cantidad de situaciones que se presentan ocasionadas por un borrado mecánico, y en general son fácilmente detectables pues su efecto característico, es una disminución en el grosor del papel como consecuencia de un agente abrasivo

que, si bien, desprende por raspado la tinta que ha sido absorbida por el papel, también afecta las fibras del mismo, que primero se desprenden de la masa, se rompen y caen.

- e) Falsificación por agregado; esta maniobra se produce cuando en un escrito, después de ser firmado se le agregan palabras, cifras o frases, alterando de manera substancial el documento original o autentico.

- f) Falsificación por composición; este tipo no es muy frecuente, el falsificador del documento, no deponiendo de textos íntegros iguales a los que quiere producir, debe imitar la escritura que pretende falsificar, componiéndola y usando formas de letras que si depone para componer palabras o frases distintas.

Por ultimo podemos tomar en consideración la gran importancia y consecuencias jurídicas que puede llegar a generar el dictamen pericial especializado en la materia grofoscópica, ya que el propósito principal de este tema, es poner al alcance de los interesados o involucrados por dicha prueba, elementos necesarios que le permitan su estudio, análisis o su aplicación dentro de un litigio para llegar a la verdad y esclarecimiento de los hechos, que son comprobables y utilizados por medio de documentos o instrumentos principalmente.

12. DOCUMENTO E INSTRUMENTO.

La palabra documento proviene de la voz latina documentum, la cuál significa título o prueba escrita y por otro lado gramaticalmente, el documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con el cuál se trata de demostrar, confirmar o corroborar algún hecho o acto jurídico. Desde el punto de vista que nos interesa, la diferencia entre uno y otro podría establecer que el documento es el género y el instrumento es una de sus especies, ciertamente en la mayoría de las ocasiones los documentos incorporados al proceso son literales, o sea en forma de instrumentos.

En el aspecto procesal, el documento es un medio de prueba que se produce por un acto y se expresa mediante un objeto, es decir, como acto es resultante de una voluntad humana, como objeto es una cosa creada deliberadamente por una actividad específica, de lo anterior se desprende que el acto es previo e independiente de la cosa dónde se incorpore y de su realización se pueden derivar diversos motivos jurídicos; y como cosa el documento es posterior al acto y sólo sirve de vehículo para la existencia o representación de este, cuando es destruido un documento el acto puede ser reproducido o probado por otros medios de prueba como el testimonio o la confesión. El documento es simultáneamente enunciativo y representativo, abarca ambas situaciones en los casos dónde confiere declaraciones o escrituras de sus creadores, como ocurre en los instrumentos; y solamente son representativos cuando no se expresa nada literal, como en los casos de fotografías, planos, etc. El documento no necesariamente debe ser escrito, para ser considerado como tal.

Hay ciertos hechos cuya prueba en el proceso se encuadran perfectamente por medio de documentos que forman piezas de convicción; para poder profundizar a cerca de la naturaleza de esta prueba, un documento es por sí mismo decisivo como objeto exterior, y por su propia naturaleza como documento, la circunstancia de que el hecho o la indicación que se haya plasmado a propósito y con el fin de conservar la prueba, es decir, para que la junta tenga un motivo de credibilidad en la verdad de los hechos de lo que se enuncia o contiene; pero la experiencia ha demostrado que la prueba documental puede ser objeto de falsificación y convertirse en un peligro, ya que es muy fácil el arte de imitar la escritura de otra persona, y que muchas veces ha servido para atribuírseles a personas que realmente no han sido las creadoras de esos documentos.¹⁰⁴

Desde el punto de vista de su forma, así como de sus condiciones extrínsecas, el documento debe reunir dos circunstancias principales:

- a) Para que pueda producir la confianza, debe ser presentado ante la junta en toda su integridad, es decir, sin la mayor señal de alteración o mutilación, si contiene numerosos tachones o se han borrado en él líneas enteras o arrancado la mitad de sus hojas, desde el punto de vista que nos interesa es insuficiente.
- b) Por lo regular en muchos documentos hay una forma obligatoria, por ejemplo, cuando se presenta un documento emitido por una autoridad, o en un acto en que haya intervenido un notario, si el documento no se

¹⁰⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pp. 443-445.

encuentra revestido de sello oficial o autorizado, desde nuestro punto de vista carece de eficacia y valor probatorio.

Para el derecho, como medio de prueba son de gran importancia los documentos y muy en particular estos nos interesan cuando sean representativos de hechos jurídicos de relevancia; y se distinguen en ellos dos elementos: a) el material que es el papel sobre el cual se trazan los signos y b) el contenido, intelectual o figurativo, que consiste propiamente en la representación del hecho jurídico.

En la práctica, los documentos más usuales en cuanto a la función probatoria son los elaborados con escritura, por ejemplo: una carta, un testamento, un contrato, etc..., también forman parte de los documentos las fotografías, el dibujo o los planos de algún lugar, etc.

Los documentos también pueden ser distinguidos en: a) declarativos los cuales consisten en aquellos que tienen por contenido una declaración del autor del documento, es decir, en ellos se plasma una declaración de voluntad de una persona; y b) narrativos los cuales consisten en aquellos que el propio autor del documento refiere una declaración hecha por otra persona.

Por otra parte el documento debe de contener fecha y firma, para los efectos de la función probatoria que se le atribuyen; hay elementos e indicios que sirven para la identificación de la persona que suscribe un documento, es decir, las características de la escritura manuscrita de la persona. La firma siempre debe ser autógrafa y en

cuanto a ella no existe equivalente, cuando esta es verdadera se le denomina autógrafa o auténtica; y la fecha es la indicación del tiempo y del lugar en que el documento fue formado, la importancia de la presencia de la fecha no siempre es igual y en algunos casos es esencial.

Para poder determinar la conformación del instrumento encontramos tres elementos: el sujeto o sujetos que intervienen y lo producen, las cosas u objetos en que se materializa, y el acto o el hecho que representa.

El sujeto es el creador del instrumento que en algunos casos es calificado de acuerdo a la función o autoridad que represente, he aquí la diferencia que separa la eficacia del instrumento público y privado; existen dos tipos de sujetos el activo y el pasivo los cuales intervienen en la realización de los instrumentos; el sujeto activo es el autor del documento y aquel que procede materialmente a firmarlo, esta procedencia se descubre mediante la signatura autógrafa del documento, por otra parte suele hacerse constar la procedencia de documentos por otros modos como por ejemplo huellas digitales, sellos marcas, etc...;y el sujeto o los sujetos pasivos son aquellos que intervienen en el documento directamente como los destinatarios o indirectamente como los testigos instrumentales.¹⁰⁵

En cuanto a la cosa u objeto en que se materializa el instrumento, regularmente consta en papel y tinta; por lo que hace al acto o al hecho que representa, esto tiene

¹⁰⁵ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I. Ob. Cit. pp. 883-885.

que ver con el contenido el cual puede consistir en una declaración de verdad o en una declaración de voluntad, es decir, en la primera se limita a representar el estado de las cosas y en la segunda el documento atestigua la existencia de una voluntad encaminada a modificarlo.

En relación con la forma del instrumento, en ella hay que observar el lugar, el tiempo y su redacción; el aspecto lugar del instrumento, indica la localidad de su expedición y ello tiene importancia por la solución espacial que pudiera tener con el litigio; el tiempo establece la fecha de creación del instrumento, y ello también tiene relevancia probatoria con la conexión temporal del mismo; en la redacción de los instrumentos privados debe de expresarse de manera suficiente y con claridad para poder denotar los hechos o actos que en ellos se consignan; sin embargo existen algunas formalidades que se deben cubrir en algunos tipos de instrumentos.

Como conclusión podemos manifestar que el documento o instrumento es producto de la voluntad del hombre, sin embargo no se puede llegar a afirmar que se trate de un acto como el testimonio o la confesión; el documento o instrumento es una cosa en que se plasman los actos, pero no es el acto en sí, por lo tanto el documento es una cosa voluntariamente creada por el hombre, con la finalidad de demostrar o preservar los sucesos o hechos que en el mismo se establezcan.

CAPITULO IV.

LA PRUEBA PERICIAL EN LOS JUICIOS LABORALES.

1. OBJETO.

El objeto de la peritación en los juicios laborales comprende en gran parte de las personas llamadas a exponer ante la autoridad laboral, no solo las observaciones de sus sentidos y sus impresiones personales sobre los hechos observados, sino también las inducciones que deban sacarse objetivamente de los hechos observados y de aquellos que se les den por existentes, así como las noticias, informes y opiniones de orden técnico, realizadas y aportadas por los peritos. Los últimos no tienen nada que declarar sobre los hechos concretos del caso, sino proveer a la autoridad de los principios para enjuiciar esos hechos, de donde resulta que los peritos no son por tanto propiamente un medio de prueba en sentido técnico, sino un auxiliar de la autoridad laboral para la valoración de los hechos objetos de prueba.

El criterio orientador del objeto en los juicios laborales, surge gracias al carácter intrínseco de la prueba pericial; es por ello que el presupuesto único para que la peritación pueda tener cabida es que sea patentizada en el proceso la necesidad de una investigación o de una información de índole técnica, que sea necesaria y oportuna para su realización. En virtud de que la legislación laboral no dicta ninguna norma específica, ni da ninguna instrucción para saber cuando puede considerarse que existe ciertamente esa necesidad y de esta forma todo queda diferido a la apreciación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2. LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Partiendo de la ilógica supresión de la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, establecida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, en el cuál se establece que a falta de normas para regular a las partes o el establecimiento de reglas reguladoras de la carga de la prueba, es decir, se parte de fenómenos elementales del proceso del trabajo, de los cuales no se refleja la realidad de la justicia laboral.

Consecuentemente el conocimiento efectivo y práctico de la realidad de la justicia laboral es fundamental para el establecimiento válido de la normatividad procesal misma, ya que nunca debería ser basado este en aspectos teóricos, sino tiene la obligación de conocer las carencias con las que cuenta nuestra Ley Federal del Trabajo, para poder llevar acabo la impartición de justicia.

Por tal motivo Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de impartir justicia, transitan sobre una diversidad de criterios procedimentales discordantes, consecuentemente variantes de Junta a Junta.

Lo anterior se debe a la ignorancia de los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a su vez por las deficiencias y lagunas de nuestra Ley Federal del Trabajo, y a que estas interpretan la Ley como quieren. Nuestro proceso laboral peligra, ya que difícilmente sale triunfante la parte más débil como lo es el

trabajador, es decir lo ganado por los asalariados como derecho sustantivo del trabajo, por el otro lado se los quitan en el derecho procesal laboral.

Para efectos de nuestro estudio sobre la prueba pericial, si bien es cierto, que el artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo, establece que cada parte presentara a los peritos que pretendan sean oídos, no es menos cierto que no establece las normas que deban seguirse para la recepción de esta prueba, por lo que debe en su caso aplicarse la Ley supletoria, y que la constituye el Código Federal de Procedimientos Civiles, para poder llenar las lagunas que adolece la Ley.

En virtud de lo anterior, por ser las normas del procedimiento de orden público, las mismas no pueden quedar al arbitrio de las partes y en estas condiciones, es correcta la aplicación del artículo 146 del Código Federal de Procedimientos Civiles, en cuanto que este señala que: La parte que desee rendir prueba pericial presentará un escrito en que formulará las preguntas o precisará los puntos sobre los cuales sobre los cuales debe versar dicha probanza; por otro lado se hará la designación del perito de su parte; y así mismo el tribunal concederá a las demás partes el término de cinco días para que adicionen el cuestionario respectivo con lo que les interese, previniéndolas para que en el mismo término, nombren el perito que les corresponda.

Para finalizar podemos decir lo siguiente: la carga de la prueba en los juicios laborales, es una regla de juicio para el tribunal y una pauta para la actividad de las partes en conflicto; y por otra parte esta dotada de la característica de cambio, que la hace carga móvil dentro del juicio.

3. LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Respecto de la creación de la normatividad instrumental dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y de la misma manera, que en la Ley Federal del Trabajo es recomendable llevar a cabo la elaboración de un código procesal de trabajo, en virtud de que no exista la necesidad de recurrir a la supletoriedad de las Leyes Adjetivas, ya que la materialidad del proceso del trabajo tiene una conexión indisoluble en el aspecto político y jurídico.

Lamentablemente no se ha hecho nada al respecto, pero cuando menos la presente ley acepta la corrección de permitir la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, tal y como se desprende en su artículo 11 de la citada ley, el cual manifiesta: "En lo previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la Costumbre, el Uso y los Principios Generales de Derecho y la Equidad.

Con lo anterior se subsana las diferencias que contempla la presente ley, en virtud de que en materia de partes, en cuanto a la carga de la prueba y en general todo lo relativo con la misma; ya que la carga de la prueba es en realidad un derecho de la parte para demostrar lo que ha sus intereses conviene.

4. ALCANCE DE LA CONTROVERSIA.

Respecto de los conocimientos jurídicos que poseen las autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por muy amplios que sean y por muy acompañados que estén de una cultura general, no son suficientes para llegar al conocimiento de la verdad cuando se trata de apreciar hechos que requieren de conocimientos técnicos.

A la autoridad le corresponderá valorar la importancia e incluso la veracidad de las conclusiones a que arriben los técnicos, relacionando sus informes con el conjunto de las demás pruebas practicadas y con la libre convicción que se haya formado.

De lo anterior se da la posibilidad procesal de acudir a la prueba pericial, bien sea a petición de la parte o partes interesadas o bien sea decretada de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje la designación del perito por la parte trabajadora.

El hecho de que la pericia en materia laboral no sea forzosa, tampoco significa que vincule a la autoridad y a este propósito se añade, la libertad de la autoridad laboral para apreciar según las reglas de la sana crítica el valor de los dictámenes periciales, existe igualmente cuando los peritos son médicos que informan acerca de las lesiones sufridas y de las incapacidades producidas y que también la jurisprudencia ha declarado que los dictámenes de los peritos calígrafos pueden ser apreciados con libertad por dicha autoridad.

5. EFICACIA DE LA PRUEBA PERICIAL.

Cuando la autoridad requiere de la apreciación respecto de los resultados de una prueba pericial, empieza por preguntarse si los hechos que se establecen por las partes son admitidos por verdaderos, y si después de las conclusiones deducidas de los hechos pueden llegar a producir convicción.

Partiendo del principio que el perito haya tomado como punto de partida para la realización del dictamen, y de las leyes científicas a que ha sometido los hechos observados, es preciso, que estas leyes y los principios estén reconocidos como constantes, para que hagan prueba plena y fe en las conclusiones, así como su aplicación deberá ser rigurosa y exacta. Y así de las deducciones motivadas, con cuyo auxilio establece su opinión.

De su concordancia con los datos resultantes de las piezas del proceso, en este aspecto es de suma importancia para nuestro estudio, en virtud de que se debe de poner gran atención a las contradicciones que puedan existir entre el dicho de los peritos y las declaraciones de los testigos o las confesiones de las partes.

Y si los hechos observados por el perito, son totalmente inconciliables con las alegaciones de la contraparte, o con las declaraciones de sus testigos; además de que el dictamen pericial se encuentre debidamente fundado, motivado y conforme a derecho se le deberá de tomar valor probatorio al momento de que la Junta dicta el laudo correspondiente, en virtud de que la autoridad laboral por lo menos deberá

estudiar y analizar debidamente las confesiones y declaraciones hechas por las partes en litigio.

La legislación consagra este principio, y dispone que el parecer del perito no puede ser obligatorio para las autoridades laborales, mientras no se encuentre fundado en razón y en verdad el dictamen pericial elaborado; pero la posición de la autoridad es muy sencilla, en virtud de que sus funciones consisten en recibir el informe de manos de los peritos, examinarle y compararle en su forma y tenor con los motivos en que se funda, con las circunstancias y las pruebas de otra naturaleza ya existentes en los autos. Si un dictamen no se encuentra debidamente motivado la autoridad laboral, no ve en él más que una simple opinión arbitraria, que no le satisface para poder dictar la resolución correspondiente.

Y por el contrario cuando un dictamen se encuentra debidamente fundado y motivado, y es inatacable en cuanto a su forma, pero las leyes científicas que toma por punto de partida, son notoria y fácilmente ilusorias; la autoridad que conoce la parte débil de estas leyes, no puede olvidar sin razón lo que sabe, su convicción no puede estribar en conclusiones que no parecen fundadas, y como admitidas estas leyes por los peritos, no esta en poder de la autoridad en reemplazarlas por otras científicamente reconocidas, es decir, la autoridad no puede convertirse en perito, es necesario en último término que comunique a este sus dudas para poder tener los conocimientos necesarios y criterio para determinar al momento de dictar el laudo correspondiente.

6. LA PRUEBA PERICIAL NO OBLIGA AL ORGANISMO JURISDICCIONAL.

En el proceso laboral, se trata de apreciar a conciencia y con toda libertad las pruebas ofrecidas por las partes en un litigio, específicamente el análisis de la naturaleza jurídica de la prueba pericial es fundamental, para poder impartir correctamente justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que estas cuentan con soberanía para poder apreciar dicha prueba, que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Se dice que la prueba pericial, no tiene esencia de medio de prueba, en virtud de que el perito interviene única y exclusivamente como simple asesor en el conocimiento de los hechos y en la valoración de las pruebas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y por otra parte, el dictamen emitido por el perito autorizado, solo, brinda ilustración a la Junta de Conciliación y Arbitraje, sobre situaciones o experiencias desconocidas por dicha autoridad, que es la única facultada para tomar la libre decisión de aceptar o rechazar dicha prueba.

La pericia le brinda limitadamente a la autoridad laboral el apoyo necesario para entender o conocer un hecho determinado, desde su punto de vista técnico, artístico, o científico, es decir, tan solo se trata de un auxilio que puede o no finalmente ser utilizada por la autoridad laboral.

En la práctica procesal y en la legislación la prueba pericial, no obliga al órgano jurisdiccional para valorar a su entera voluntad el dictamen realizado por perito autorizado, ya que su apreciación se hace sin vinculación alguna, y la autoridad laboral cuenta con la libertad de apreciación y el deber inexcusable de fundar y motivar, ya sea el rechazo o la aceptación de el dictamen pericial que haya sido ofrecido como prueba en un juicio laboral.

Es decir, no puede exigirse a las Juntas un razonamiento técnico para inclinarse por uno u otro dictamen, precisamente por que sus integrantes no son peritos y necesitan apoyarse en la prueba pericial, por ello de ninguna manera las exime de la obligación de expresar las razones legales y humanas del porque se inclina por determinado dictamen, ni mucho menos se les permite omitir el análisis de los restantes, pues se trata de una prueba colegiada que, como tal debe ser analizada y valorada tal y como lo establecen las siguientes tesis de jurisprudencia:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte : LV, Quinta Parte. Tesis: .Página: 67.

PERITOS, FACULTADES DE LAS JUNTAS PARA APRECIAR LOS DICTAMENES DE LOS. Si bien es cierto que esta Sala ha sostenido la tesis en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos, también lo es que, evidentemente, conforme a los artículos 550 y 551 de la Ley Federal del Trabajo, esto no autoriza a las citadas Juntas para dejar de hacer en sus laudos la estimación legal de los dictámenes de los citados peritos que no considere idóneos para fundar su resolución, toda vez que al otorgar la Ley a las partes el derecho para designar el perito que les corresponde, es precisamente con el objeto de ser oídas al través del dictamen que emita éste en relación con la materia de la prueba, dándoles oportunidad de que puedan aducir razones de carácter técnico en apoyo de sus pretensiones y, en tal virtud, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden establecer lo conducente sobre los puntos materia de los referidos dictámenes.

Amparo directo 426/61. David Aguilar Naylor. 29 de enero de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte : 34 Segunda Parte. Tesis: . Página: 32.
PERITOS, VALORACION DE LOS DICTAMENES DE LOS. A propósito de la tesis de Jurisprudencia que aparece en la Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1965, bajo el número 217, relativa a la naturaleza de la prueba pericial, debe decirse que no es suficiente la invocación de tal jurisprudencia para desestimar los dictámenes periciales, sino que tal desestimación debe estar basada en razones bastantes que vengán a desvirtuarlos, lo que no sucede en un caso en el que la responsable sólo se concreta a decir, según reza esa jurisprudencia, que los dictámenes periciales son meras opiniones de técnicos en alguna especialidad, orientadores del arbitrio judicial, que de ninguna manera constituyen imperativos para el órgano jurisdiccional; toda vez que los referidos dictámenes, aunque en efecto no obligan a los juzgadores, si llegan a determinadas conclusiones, según los razonamientos que los fundan, aunque los juzgadores no estén obligados a tomarlos en cuenta, deben darse y explicarse las razones por las que en su concepto no los toman en consideración y al no existir dichas razones, el arbitrio judicial es violatorio de garantías individuales.

Amparo directo 5387/70/1a. Alvaro Pérez Morales, Santos Pérez Maldonado y Fortunato Ramírez. 7 de octubre de 1971. Mayoría de 3 votos. Ponente: Mario G. Rebolledo F. Disidentes: Ezequiel Burguete Farrera y Abel Huitrón y Aguado. NOTA (1): En la publicación original de esta tesis aparece la leyenda: "Véase: Apéndice de Jurisprudencia 1917-1965, Segunda Parte, tesis 217 y 218, Págs. 440 y 443".

La autoridad laboral en tal caso parece atribuirse conocimientos superiores a la ciencia especial de los peritos, y que la decisión del valor de una consulta científica corresponde tan sólo al que posee la ciencia en grado eminente.

La posición de la autoridad laboral es muy sencilla y excluye toda idea de semejante censura, ya que sus funciones consisten en recibir el dictamen o informe de los peritos, examinarlo y compararlo en cuanto a su fondo y forma, analizar los motivos en que se funda y las circunstancias y las pruebas de otra naturaleza ya existentes en autos.

Por último, si el dictamen pericial no esta debidamente motivado, la autoridad laboral, no ve en él más que una simple opinión arbitraria, que no le podía satisfacer para poder tomar una decisión al momento de dictar el laudo correspondiente.

7. PRUEBA PERICIAL VALOR DEL PERITO TERCERO.

La formación del convencimiento de los peritos es un acto interno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el cual se les debe de dar completa libertad; ya que la ley no puede penetrar en la mente y conciencia de los peritos y dictar normas para la elaboración de su convencimiento. Es superfluo observar que el perito debe deducir su dictamen del conjunto de las investigaciones, averiguaciones, así como de las pruebas aportadas por las partes en litigio, ya que el único fin que tiene es demostrar la verdad pura y simple.

Si el perito es uno solo, la formación de su convencimiento escapa a cualquier norma preestablecida, en cambio cuando se trata de una peritación colegiada, la formación del convencimiento requiere necesariamente de elementos externos, ya que son varios los sujetos que emiten su dictamen pericial y que en su formación colaboran, para lo cual se requiere que su acuerdo o desacuerdo sobre el dictamen o punto en cuestión, se necesita que sean claras y precisas.

El perito o los peritos que se encuentren en desacuerdo, cada uno de ellos podrá y deberá dejar constancia de su propio dictamen, ya que no es necesario que el dictamen de los peritos sea unánime. El verdadero valor del dictamen del perito tercero en discordia, puede no ser suficiente para dirimir las diferencias planteadas en el juicio laboral.

Se considera que es incorrecta la resolución que establece la procedencia de una acción laboral fundada en el peritaje rendido por el tercero en discordia y con base en los argumentos consistentes en que al tener ese carácter dirime las diferencias entre los otros dictámenes.

En virtud de que el dictamen pericial del perito tercero en discordia constituye otra opinión más de carácter científico o técnico sobre el objeto del dictamen, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de estudiar y atender a lo fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cual de los peritajes le otorgara el valor probatorio suficiente, para poder orientar su decisión, debiendo consignar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes ofrecidos por las partes, pero no apoyar la resolución respectiva con base en ese argumento, lo anterior se basa en el siguiente criterio de jurisprudencia.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Parte : III, Marzo de 1996. Tesis: I.9o.T.50 L. Página: 994.

PRUEBA PERICIAL. CUESTIONES SOBRE LAS QUE DEBE RENDIR SU DICTAMEN EL PERITO TERCERO EN DISCORDIA. La opinión del perito tercero en discordia, debe ceñirse al cuestionario respecto al cual los otros especialistas realizaron sus estudios; por lo que es inexacto que deba dar las razones del porqué a su consideración, uno u otro de los peritos es más acorde con la realidad de las cosas o documentos que examinaron, ya que de proceder así se desvincularía la materia para la cual fue llamado a juicio; sobre todo que no existe precepto que le imponga esa obligación y más aún, que la discrepancia de opiniones corresponde valorarla al juzgador y no a este facultativo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 12169/95. Somkiet Phoomgarjang. 7 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

8. MISION DEL PERITO TERCERO.

La experiencia ha demostrado que en la generalidad de los casos cada perito se convierte en el defensor de los intereses de la parte que lo nombró, y que es imposible que llegue a un acuerdo con el de la parte contraria. "He de aquí el resultado de los dictámenes de los peritos sin valor serio, por que cada uno de ellos se convierte en el defensor de los intereses de la parte que lo había designado, y la autoridad se ve reducida a la opinión aislada de un solo perito."

Lo anterior tiene por objeto evitar los inconvenientes y las dificultades que pudieran surgir, para el caso de que los peritos designados por las partes tuvieran distintas opiniones, pues la divergencia de ellas dejarían a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la misma perplejidad en que se hallaban antes y la prueba pericial habría sido enteramente inútil, por que no cumpliría su objeto: "Ilustrar a la autoridad para que con pleno conocimiento de los hechos y de sus consecuencias, pueda dictar un fallo justo y conforme a derecho". Por tal motivo se exige que el número de los peritos sea impar para que en el caso de discordia, pueda el perito tercero ponerle término con su dictamen. La consulta de la opinión del perito tercero en discordia, es necesaria para nuestro estudio, cuando los peritos ofrecidos por las partes se forman un juicio distinto y en consecuencia, sostienen opiniones distintas en sus respectivos dictámenes, debido a lo anterior, se impone la necesidad de consultar una opinión diferente, la del perito tercero en discordia, y para tal efecto debe ser citado por la Autoridad Laboral competente, los peritos deberán mostrarle los dictámenes de aquellos, para que con pleno conocimiento de causa, dicha

autoridad practique la diligencia ya sea sola o asociada de los otros peritos, si las partes o el mismo tercero lo solicitan, o en su caso si la autoridad lo dispone. La concurrencia de las partes a la practica de la diligencia, y de los peritos que se hallan en desacuerdo, se explica muy fácilmente teniendo en consideración que las observaciones de aquellas, las explicaciones y los antecedentes que hagan y ministren los peritos tienen mucha importancia y prestan grandes facilidades al tercero para que forme su juicio y pueda emitir su opinión. Para finalizar podemos decir, que el perito tercero, como aquellos cuya discordia esta llamada a dirimir controversias, además de que goza de la más amplia libertad de criterio, y por tanto, no está obligado a adoptar alguna de las opiniones de aquellos y en consecuencia puede rechazar las opiniones de los dos primeros peritos y puede exponer una tercera opinión la cual podrá ser absolutamente distinta, lo anterior se sustenta con la siguiente tesis de jurisprudencia:

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Parte : 76, Abril de 1994. Tesis: IV.2o. J/35. Página: 47.

PERITO TERCERO. DEBE DESIGNARSE SI EXISTE DISCREPANCIA ENTRE LOS DICTAMENES RENDIDOS. Ante la notoria discrepancia de los dictámenes rendidos por los peritos de las partes, la Junta responsable tiene el deber de designar un tercero en discordia a fin de integrar cabalmente la prueba pericial colegiada, en acatamiento al imperativo inmerso en el artículo 825, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo y si no lo hace, tal actitud pasiva se traduce en una infracción al precepto en cita, incurriendo así en una violación procesal trascendente al resultado del laudo que afecta las defensas del quejoso, en términos de la fracción III del artículo 159 de la Ley de Amparo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 320/92. Alberto Javier Garza Gómez. 19 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán. Amparo directo 487/92. I.M.S.S. 15 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz. Amparo directo 606/93. Juan Antonio Sánchez González. 23 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Omar René Gutiérrez Arredondo. Amparo directo 720/93. Jaime Obregón Tapia. 10 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán. Amparo directo 760/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 24 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

9. CASOS EN QUE LOS PERITOS DESIGNADOS POR LAS PARTES, NO DESAHOGAN LA PRUEBA ENCOMENDADA SUJETÁNDOSE A LOS TERMINOS EN QUE FUE PLANTEADA.

No es imputable a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que los dictámenes rendidos con motivo de la prueba pericial ofrecida por las partes no versen sobre la materia para la cual fue ofrecida dicha prueba, por tratarse de un elemento de convicción que no se practica por tales autoridades, como es el caso de la prueba confesional, de la testimonial, etc., por lo que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo les corresponde cuidar que los peritos cumplan con las formalidades que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 760, fracción VIII, para llevar a cabo su desahogo.

Si bien es cierto que el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que al ofrecerse la prueba pericial, además de indicarse sobre la materia que va a versar, debe exhibirse el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes, también lo es que su contenido y aplicación ameritan interpretación en determinados casos.

Por ejemplo, tomando en consideración que es hasta en la etapa de ofrecimiento de pruebas cuando la contraparte del oferente de la prueba, puede percatarse de la existencia de una documental que debe impugnar en contenido y forma, es también hasta ese momento cuando surge la necesidad de ofrecer la prueba pericial correspondiente.

De lo anteriormente dicho, se desprende lo absurdo que se le pretenda obligar en dicho momento un cuestionario sobre una prueba pericial, que hasta en ese momento se tuvo que ofrecer, siendo lo justo y apegado a la adecuada técnica procesal tener por anunciada la prueba de referencia fijándole al oferente de la misma, conforme a lo preceptuado por el artículo 735 de la Ley de la materia, un término de tres días para la exhibición del cuestionario respectivo, sin perjuicio de que tal término se fije con lo apercibimientos de ley, dándose así la oportunidad al oferente de la prueba de cumplir con los requisitos exigidos por el artículo 823 en comento.

En otro aspecto y de conformidad con el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, las partes están obligadas a aportar los elementos necesarios para el desahogo de las pruebas ofrecidas; de ahí que si se propone una pericial, por ejemplo, para acreditar que no es suya la firma que aparece en un documento y una vez admitida por la Junta de conciliación y Arbitraje se designó perito, mandándose citar a la oferente de la prueba para que estampara varias firmas en presencia del experto en la materia, con el apercibimiento que de no concurrir se declararía desierta dicha probanza; entonces si no cumplió con ese requerimiento para que se estuviera en posibilidad de emitir el dictamen correspondiente por el perito autorizado, ello revela el desinterés de su parte, y por lo que es correcto que dicha probanza sea declarada desierta.

10. RECUSACION DEL PERITO PARA EL CASO DE QUE NO DESAHOGUE LA PRUEBA ENCOMENDADA DENTRO DEL TÉRMINO ORDENADO POR LA AUTORIDAD.

En el supuesto caso de que si el perito que fuere nombrado por la Junta de Conciliación y Arbitraje para el trabajador, y prestare sus servicios profesionales al demandado, no es idóneo para fungir como tal, pues resulta evidente que el aludido perito no puede ser imparcial, además de que no rendiría su dictamen sujetándose a los términos en que fue planteado, así como no desahogaría el dictamen dentro del término ordenado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Puesto que por ser su patrón el demandado y depender económicamente de él, es lógico que en su dictamen habría de favorecerlo.

Por lo que si dicha Junta toma en cuenta dicho dictamen pericial a favor del demandado, viola en perjuicio del trabajador los artículos 826 y 707 de la ley Federal del Trabajo, los cuales son aplicados por analogía, afectando las defensas del trabajador, pues no obstante dichos preceptos legales se refieren al perito tercero en discordia y a las causas o impedimentos para fungir como tal.

No obstante lo anterior también puede ser aplicado, para los casos en donde los peritos sean designados por las partes o en su caso en que el nombramiento del perito lo realice la Junta de Conciliación y Arbitraje

11. CASOS EN QUE LA CONTRARIA AL OFERENTE DE LA PRUEBA, NO DESIGNA PERITO Y SE TIENE QUE DESIGNAR PERITO EN REBELDÍA.

La prueba pericial de acuerdo con los principios generales del derecho procesal que rigen la materia probatoria y la jurisprudencia, por su propia naturaleza es colegiada, pero en materia laboral y como consecuencia para este caso, y de acuerdo a lo establecido por el artículo 824, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador no hiciere nominación, de perito, la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá la obligación de designarle el que le corresponda, por lo tanto, si la parte patronal no nombró perito por que no se previno para ese caso, ello no le causa ningún agravio, ya que la Junta responsable no esta obligada a requerirla para que lo hiciera, ya que la obligación citada en el numeral antes señalado, sólo es respecto a los trabajadores.

Y en cuanto a la fracción II del artículo antes invocado este nos manifiesta: "Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva y rendir su dictamen, y "; en este supuesto donde se da la falta de presentación del perito designado por el oferente de la prueba, donde acepte y proteste el cargo, dará lugar a que la Junta designe perito en rebeldía del oferente de la prueba.

Y si la contraria no designare perito, o el perito por ésta designado, no se presentará a aceptar y protestar el cargo, se dará como consecuencia que se tenga a esta parte por conforme con el dictamen pericial que rinda el oferente de la prueba.

En el supuesto de que el perito designado por alguna de las partes, que haya aceptado y protestado el cargo conferido no presente su dictamen pericial en el término concedido, se entenderá que dicha parte acepta aquel que se rinda por el perito de la contraria, y la prueba pericial será desahogada con ese dictamen.

Si los peritos de ambas partes, no rinden su dictamen dentro del término concedido, la Junta de Conciliación y Arbitraje designará en rebeldía de ambas partes un perito único, el cuál rendirá su dictamen dentro del plazo señalado por el artículo 825 fracciones II y III, según corresponda el caso, lo anterior se sustenta en términos de la siguiente jurisprudencia:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte : X-October. Tesis: . Página: 393.

PERICIAL. NO SE VIOLAN LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO CUANDO LA JUNTA ACUERDA LA DESERCIÓN DE LA PRUEBA DEL DEMANDADO Y NOMBRA OTRO PERITO AL TRABAJADOR SEÑALANDO NUEVA FECHA PARA RECIBIR SU DICTAMEN. En los casos en que se ofrece la prueba pericial y tanto el trabajador como el demandado nombran sus peritos y éstos se comprometen a presentarlos el día de la audiencia, pero en la fecha de su desahogo ambos peritos dejan de comparecer sin justificación, no es violatoria de garantías la determinación de la Junta de hacer efectivo el apercibimiento de tener por perdido el derecho del demandado a que su perito rinda el dictamen correspondiente y al mismo tiempo nombra otro perito al trabajador, señalando nueva fecha para que rinda su dictamen, en razón de que tal proceder se ajusta a las prevenciones contenidas en los artículos 824, fracción II y 825 de la Ley Federal del Trabajo. **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Amparo directo 12093/91. Ferrocarrileros Nacionales de México. 15 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Así mismo la Junta cuenta con la facultad de imponer medidas de apremio a los peritos omisos que fueron ofrecidos por las partes, con una multa equivalente a sesenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

12. INFLUENCIA EN EL LAUDO DE LA PRUEBA PERICIAL.

No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están obligadas a sujetarse a las reglas para la apreciación de las pruebas, es decir, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las pruebas que aporten las partes, expresando las razones en que se fundan para darles, o no, valor en el asunto sometido a su decisión.

Por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pronunciarán sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia, sin que tengan que sujetarse a las reglas o formulismos sobreestimación de las pruebas, y por otra parte, la regla general, de que en dichos laudos necesariamente debe constar el estudio y estimación de todas las pruebas rendidas por las partes, expresando las razones en que se apoyen para otorgarles, o no el valor probatorio, lo anterior para cumplir cabalmente con la debida motivación y fundamentación que exige el citado numeral en acatamiento al artículo 16 de la Constitución Federal de la República. Ahora bien en estricto cumplimiento a la regla general antes mencionada, es incuestionable que tratándose de la estimación de la prueba pericial, es obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje efectuar el estudio de todos y cada uno de los dictámenes rendidos por los peritos de las partes y en su caso el del perito tercero en discordia, además de expresarse en el laudo las razones por las cuales confieren valor probatorio a uno de ellos y se lo niegan a los demás, para cumplir

como ya se dijo, con los requisitos de motivación y fundamentación que todo acto de autoridad debe observar. En estas condiciones y por las razones apuntadas anteriormente, en cuanto al uso de la facultad soberana de que gozan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para apreciar la prueba pericial, pueden elegir el dictamen que les parezca más apegado a la verdad sin tener que aducir a otras cuestiones para inclinarse por uno u otro dictamen, ya que además no están en posibilidad de exponer otro tipo de razonamientos, sino de apoyarse en la cuestión técnica que sustenta el perito.

Tanto más si se considera que, de aceptarse esa postura, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se estarían permitiendo el ejercicio arbitrario de la aludida facultad soberana en la apreciación de este medio de convicción, al no darse razones para elegir un dictamen y desechar otros, lo anterior lo sustentamos con las siguientes tesis de jurisprudencias:

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Parte : III, Junio de 1996. Tesis: V. 1o.6 L. Página: 915. **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.

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 Ruiz Rubio.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Parte : 81, Septiembre de 1994. Tesis: V.2o. J/104. Página: 65.

PRUEBA PERICIAL. APRECIACION DE LA. POR LAS JUNTAS. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 14 y 16 constitucionales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a expresar las razones de carácter legal y humano que las motivaron para negar valor probatorio a los dictámenes rendidos por los peritos de las partes y otorgárselo al del perito tercero en discordia, y ello de ninguna manera implica que deban establecer razones técnicas que soporten esa determinación, pues sus integrantes no son peritos y necesitan apoyarse en la prueba pericial; que por ser colegiada, debe ser analizada y valorada como tal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 388/93. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 29 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretario: Ramón Parra López. Amparo directo 445/93. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Ernesto Encinas Villegas. Amparo directo 483/93. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 17 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Ernesto Encinas Villegas. Amparo directo 639/93. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 24 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretario: Ramón Parra López. Amparo directo 294/94. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 30 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez. NOTA: Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 28/94, publicada en la Gaceta número 80, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 25, que corresponde a la página 272, de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Parte: III, Marzo de 1996. Tesis: I.º.T.J/9. Página: 51.

PRUEBA PERICIAL. LAS JUNTAS AL VALORARLA, ESTAN OBLIGADAS A EXPONER RAZONES LEGALES Y HUMANAS. El desahogo de una prueba pericial implica diversas cuestiones de carácter técnico o científico, que las Juntas desconocen y que precisamente por ello se auxilian de quienes son expertos en la materia sobre la que versa; sin embargo, este desconocimiento de los aspectos técnicos o científicos, no las exime de exponer las razones de carácter legal y humano que tengan para concederle o negarle valor a alguno o a algunos de los peritajes; debiendo externar suficientemente dichos motivos, para así dar debido cumplimiento al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5959/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 18 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza. Amparo directo 8649/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz. Amparo directo 589/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 9 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Gabriela Pizaña Nila. Amparo directo 2169/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo. Amparo directo 8339/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Francisco E. Orozco Vera. NOTA: Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 28/94, publicada en la Gaceta número 80, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 25, que corresponde a la página 272, de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Podemos decir al respecto, que debemos tener presente que la prueba pericial, es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, hecho por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos mediante los cuales se suministran a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas.

SEGUNDA: El presente medio probatorio tan comúnmente usado en los procesos laborales debe guardar lo siguiente: Debe ser un acto procesal generado por una orden de la autoridad laboral dentro de un juicio, y para que el peritaje sea considerado como prueba, su naturaleza proviene de un acto personalísimo en el sentido de que la persona que sea designada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lleve a cabo tal dictamen, apegado a las normas y lineamientos aplicados a dicha prueba, asimismo, que realmente sea elaborado por la persona designada por las Juntas, y no sea delegado a una tercera persona, lo que llevará a desnaturalizar el sentido de la prueba, así como dicha persona deberá ser ajena a las partes.

TERCERA: Respecto a la naturaleza de la prueba pericial, esta no tiene un sustento de manera uniforme, toda vez que, ya en la práctica cada una de las partes así como la autoridad que pretende llegar a justificar su naturaleza, carecen de una regla general, en lo referente al objeto materia del peritaje, ya que el peritaje siempre

versará sobre hechos y no sobre puntos de derecho, evitando así una generalización o clasificación por demás insuficiente para concentrarla en un cuerpo legal.

CUARTA: La Ley Federal del Trabajo que data del año de 1970, necesita un cambio estructural en todos sus aspectos, ya que hoy en día resulta obsoleta e inaplicable para todos los litigantes, en virtud de que la misma carece de puntos importantes, en relación con el ofrecimiento y admisión de la misma, en virtud de que no existe un criterio uniforme y específico para dicha probanza, ya que únicamente es regulada por algunos artículos de manera general, resultando insuficiente de aplicar a un caso concreto, dejando en estado de indefensión a las partes en litigio, ello en razón existen en la practica un sinnúmero de lagunas legales con las cuales se puede desvirtuar un dictamen pericial.

QUINTA: El proceso del ofrecimiento y admisión de la prueba pericial, previsto por la Ley Federal del Trabajo, es de índole muy limitado y tiene que ser apoyado de manera supletoria por el Código Federal de Procedimientos Civiles, en consecuencia de lo anterior, se hace necesaria la creación de un apartado procesal a dicha ley, con nuevas y más completas formas de ofrecer y admitir la misma, en virtud de darle celeridad al procedimiento así como de no desproteger a ninguna de las partes que ofreció tal dictamen.

SEXTA: Si bien es cierto, que el dictamen pericial puede llegar a constituir la garantía de prueba plena para cualquiera de las partes que la hubiese ofrecido, es de considerarse que por ello debe de ser tomado en cuenta al momento de dictar resolución, ya que la autoridad deberá otorgar el valor jurídico como único medio de

prueba fehaciente, toda vez que, lo que se pretende demostrar con él, es analizado valorado y determinado por un experto en la materia de que se trate.

SEPTIMA: Como ha sido de análisis en la presente tesis, la prueba pericial en materia laboral, adolece de muchas reglas que permitan al juzgador establecer un procedimiento justo para el desahogo de dicha probanza, por lo que mi propuesta formal es:

a) Crear un apartado específico en la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo al ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba pericial; es decir, que el ofrecimiento sea por una de las partes con su respectivo cuestionario; se de vista a la contraria para el efecto del perfeccionamiento de dicho cuestionario, y un a vez que este sea robustecido por ambas partes, se de vista al Jefe de peritos para que estime sobre la pertinencia de la prueba, y en caso de admitirla, sea este quien nombre al perito que ha de desahogar dicho dictamen, siendo este nombramiento secreto para las partes en litigio, para preservar la igualdad jurídica y la absoluta imparcialidad del dictamen hacia cualquiera de las partes:

b) Establecer un verdadero apoyo a las Juntas por parte de la Oficina de peritos, para evaluar las pruebas periciales que se lleguen a ofrecer, y por economía procesal, sujetar a las partes a un solo dictamen, mismo que deberá de ser elaborado por un perito perteneciente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quedando en el anonimato para salvaguardar la igualdad y seguridad jurídica a las partes contendientes en litigio.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ariel., Barcelona 1980.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, México, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 1983.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericano, Tomo I, Volumen I, Parte General, Argentina, Ed. Heliasta., 1989.
- 4.- CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, México, Ed. PAC., 1991.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, México, Ed. Trillas., 1987.
- 6.- CLIMENT BELTRAN, Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Esfinge., 1989.
- 7.- DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, México, Ed. Porrúa., 1997.
- 8.- DAVALOS MORALES, José, Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Porrúa., 1999.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I y II, México, Ed. Porrúa., 1989.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Porrúa., 1990.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I y II, México, Ed. Porrúa., 1959.
- 12.- Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Porrúa., 1990

- 13.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral Tomo I y II, México, Ed. Porrúa., 1990.
- 14.- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, México, Ed. Porrúa., 1988.
- 15.- GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, México, Ed. Harla., 1996.
- 16.- HUECK, Alfred y H. C. Nipperdey, Compendio del Derecho del Trabajo, Revista de Derecho, Madrid.
- 17.- La Reforma del Proceso Laboral, México, Ed. Porrúa., 1983.
- 18.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Porrúa., 1978.
- 19.- OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, México, Ed. Harla., 1998.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa., 1981.
- 21.- Varios Autores, Relaciones Laborales en el Siglo XXI, México, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM., 2000.

LEGISLACIÓN.

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Leyes y Códigos de México, Ed. Porrúa, 1999.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
7ª Edición, Actualizada, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía.
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Comentarios y Jurisprudencia.
Juan Climent Beltrán, México, Ed. Esfinge., 1989.

4.- CODIGO DE FEDERAL DE PROCEDIMIENTO CIVILES.
Leyes y Códigos de México, Ed. Porrúa, 2002.

DICCIONARIOS.

1.- DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, México, Ed. Porrúa., 1999.

2.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, México, Ed. Porrúa., 2001.

