

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y SEGURIDAD SOCIAL

LA PRUEBA PERICIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

CARLOS IVAN HERNÁNDEZ CRUZ

ASESOR: MTRO. ANTONIO ENRIQUE LARIOS DIAZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre Silvia Hernández cruz, porque gracias a ella fue posible realizar mis estudios y culminar este trabajo, a usted mi amor y admiración.

A mis hermanos Uriel y Norma por apoyarme en todo momento de la vida, a mi amigo Jesús García por esos grandes consejos y llamadas de atención.

A mi esposa Vero e hija Vania Valeria que han cambiado mi vida, a ustedes las amo mucho, gracias por su apoyo incondicional.

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
a la Facultad de Derecho, por permitirme formar
parte de ellas.

Al Maestro Antonio Enrique Larios Díaz, por su apoyo
y dedicación en la elaboración de este trabajo.

A mis amigos y compañeros por su valiosa
amistad a través del tiempo.

LA PRUEBA PERICIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÍNDICE GENERAL

Págs.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

1. El Derecho.....	1
2. El Derecho del Trabajo.....	2
3. Derecho Procesal.....	6
4. Derecho Procesal del Trabajo.....	9
5. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.....	18
A. La Ley.....	19
B. La Costumbre.....	19
C. La Jurisprudencia.....	20
D. La Doctrina.....	24
E. Los Principios Generales del Derecho.....	25
F. La Equidad.....	26
G. La Analogía.....	27
6. Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo.....	28
7. Procedimientos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	30

8. Competencia de la Junta Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje.....	31
9. Integración de la Junta Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje.....	35
10. Clasificación de los Conflictos laborales.....	39
11. Procedimiento Ordinario.....	41
12. Procedimiento Especiales.....	45
13. Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.....	48
14. Procedimiento de Huelga.....	52
15. Paraprocesales.....	57

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1. La Colonia.....	59
2. Época Independiente.....	62
3. Antecedentes Pre-Revolucionarios.....	64
4. Revolución de 1910.....	65
5. Constitución de 1917.....	66
6. Artículo 123 Constitucional.....	68
7. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	70
8. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	75
9. Reformas Procesales de 1980.....	77

CAPITULO III

LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Concepto y definición de la Prueba.....	80
--	----

2. Objeto y Finalidad de las Pruebas.....	81
3. Principios Generales de la Prueba.....	82
4. Medios Probatorios en el Derecho Procesal del Trabajo.....	85
A. La Prueba Confesional.....	87
B. La Prueba Documental.....	90
C. La Prueba Testimonial.....	93
D. La Prueba pericial.....	95
E. La Prueba de Inspección.....	96
F. La Presuncional.....	97
G. La Instrumental.....	98
5. Clasificación de las Pruebas.....	98
6. Hechos Supervenientes.....	100
7. Ofrecimiento y Admisión de las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.....	101
8. Desarrollo Histórico de la Prueba Pericial.....	103
9. Objeto de la Prueba Pericial.....	105

CAPITULO IV

DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Importancia de la Prueba Pericial en el Proceso Laboral.....	106
2. Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de la Prueba Pericial.....	106
3. La Función de la Prueba Pericial.....	108
4. Definición de Perito.....	108
5. Requisitos para ser Perito.....	109
6. Protesta de cargo conferido.....	110
7. Responsabilidad del Perito.....	111
8. Requisitos que debe contener el Dictamen Pericial.....	112

9. Idoneidad de la Prueba Pericial.....	114
10. Valor Probatorio.....	114
11. Materias objeto de la Pericial.....	115
12. Diferencias entre Testigo y Perito.....	118
13. La Junta de Conciliación y Arbitraje no esta Obligada a señalar perito tercero en discordia.	119
14. Carácter Colegiado de la Prueba Pericial en el Proceso Laboral.....	120
15. Manejabilidad de la Prueba Pericial (controlar al Perito).....	121
CONCLUSIONES	123
BIBLIOGRAFÍA	125

INTRODUCCIÓN

Existe un gran número de juicios llevados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los que se ofrece la prueba pericial, en su mayoría para acreditar si el trabajador, firmo un contrato, recibos de pago de salario, recibos de pago de vacaciones, recibos de pago de prima vacacional, una renuncia, un finiquito, controles de asistencia, para conocer el estado financiero de una empresa, etcétera o bien por el otro lado si el Patrón otorgo al trabajador, una constancia de trabajo, una carta de recomendación, un escrito donde expresa la causal de un despido o cualquier otro documento que sirva para acreditar la litis en el juicio, y que desconociese como suya la firma que se le pretende atribuir.

Incluso en algunos juicios la prueba pericial, sirve para determinar el grado de incapacidad de un trabajador, traducir a un dialecto o idioma un documento, debido a que puede versar sobre cuestiones relativas a una ciencia, técnica o arte, como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 821.

Es decir, existen determinados hechos, sobre los que no puede opinar el juzgador, por que no tiene conocimientos en una ciencia, técnica o arte, aunque este facultado para apreciar las pruebas ofrecidas en el juicio que se estudia, debido al desconocimiento requiere el asesoramiento, de los técnicos o especialistas que lo ilustren y auxilien en los hechos de la materia en conflicto. De ningún modo los criterios o conclusiones de los peritos, serán obligatorios de observar, por el Juzgador.

En el presente trabajo se expone la importancia de la prueba pericial en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, ya que en la mayoría de las resoluciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, los juicios en que se objetan firmas, la alteración de documentos, la calificación de una incapacidad, se encuentran supeditados a los dictámenes de los peritos de las partes y del tercero en discordia.

Utilizando las técnicas de investigación jurídica, esto es revisando y analizando la doctrina nacional e internacional, nuestra Carta Magna y leyes que rigen nuestra materia laboral, así como los criterios sustentados por nuestros mas altos tribunales, se da un primer plano de definiciones y conceptos para el entendimiento del presente trabajo.

En un segundo plano se utilizó el método sociológico, histórico y analítico, para entender y exponer el pensamiento de nuestros creadores de lo que es hoy nuestro Derecho del Trabajo en México, para ver el desarrollo y la evolución del mismo, saber si en la actualidad se respeta los lineamientos de protección al trabajador, si se conserva como Derecho Social Proteccionista, si se cumple con el sentir del Constituyente de 1917, si las reforma a nuestra ley laboral y los criterios jurisprudenciales ayudan al trabajador o crean un abismo de desigualdad ante el Patrón.

En un posterior plano se utiliza además de los métodos ya mencionados, se anexa el método de investigación descriptivo, deductivo y analógico, para explicar y analizar los elementos, sujetos y requisitos necesarios que componen la prueba pericial, en nuestro Derecho Laboral, para destacar la importancia de la prueba a estudio, su valoración, así como sus desventajas debido a la

manejabilidad de los dictámenes periciales, es muy sabido por los litigantes en materia laboral, que los peritos se llegan a controlar para que dictaminen de esta u otra forma en beneficio del que paga sus servicios, aun los peritos terceros en discordia que dependen de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El propósito de la obra es contribuir de alguna manera al examen de un medio de prueba tan importante para la correcta convicción en la práctica judicial. Además se mencionan diversos tipos de disciplinas objeto de la Prueba Pericial aplicables a nuestro derecho laboral.

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

Es importante para comprender mejor el desarrollo e importancia del presente tema definir conceptos básicos, que nos permitirán entenderlo, partir de una base común y así estar en la misma frecuencia de conocimientos. En este capítulo se definen vocablos como Derecho, Derecho del Trabajo, Derecho Procesal, Derecho Procesal del Trabajo, entre otros.

1. DERECHO

Nuestra vida diaria se encuentra llena de hechos, actos o negocios jurídicos, o que provienen de ellos que limitan nuestra libertad de actuar, con ello se contribuye a la construcción de un orden, de un bien común, de proporcionar seguridad y justicia a la sociedad en que vivimos.

Etimológicamente la palabra derecho toma su origen en la voz latina *directum*, significa lo que está conforme a la regla, a la ley y a la norma. Esto connota la idea de rectitud, algo que va dirigido y que por lo tanto está sometida a un mandato.

Para el maestro Leonel Pérez Nieto Castro, lo define como “el conjunto de normas que imponen deberes y de normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza igualdad y justicia”.¹

¹ PÉREZ NIETO CASTRO, Leonel. Introducción al Estudio del Derecho, segunda edición, Harla México, 1989, p. 9.

Para el maestro Raúl Ortiz Urquidi, define al Derecho como “conjunto de normas de conducta bilaterales, exteriores, heterónomas y coercibles, que señalan límites a la libertad de actuar de los hombres que viven en sociedad, que pacíficamente se impone a éstos porque lo intuyen o consideran valioso y que cuando es violado amerita la imposición de una sanción por la misma sociedad organizada en Estado”.²

Definimos nosotros al Derecho como el conjunto de normas jurídicas que regulan al hombre en sociedad, para lograr el bien común y un orden social. La Doctrina establece que la norma jurídica está constituida por una **bilateralidad**, esto es que impone deberes y concede facultades, es **coercible**, significa que se puede exigir el cumplimiento de la norma aún en contra de la voluntad del obligado, es **externa**, se refiere a que la conducta debe trascender al exterior de un sujeto al otro, y el otro elemento que constituye a la norma jurídica debe de ser **heterónoma**, se refiere a que la norma la crea el Estado y no el obligado. Estos elementos esenciales de la norma jurídica, la distinguen de otro tipo de reglas o conductas, como son los convencionalismos sociales la moral entre otras.

2. DERECHO DEL TRABAJO

Las desigualdades económicas innegables entre las clases sociales empresarial y obrera, provocadas por el liberalismo económico y una regulación de libertad absoluta, dieron como resultado una disparidad entre las clases mencionadas, que se convirtió en una serie de movimientos, luchas e inclusive revoluciones, para dignificar la forma de vivir de la clase trabajadora y así conseguir principios o lineamientos básicos que le permitan reducir en cierta medida las desigualdades ante la clase empresarial. El bien jurídico tutelado

² ORTIZ URQUIDI, Raúl, Derecho Civil, tercera edición, Porrúa, México, 1986, p. 55

por el Derecho del Trabajo, es el trabajador, su vida, su integridad, su personalidad moral, su familia.

En opinión del maestro Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo, “es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. Naturalmente para entender en toda su extensión este concepto, se hace preciso conocer con exactitud qué es la justicia social y la fórmula para obtener el citado equilibrio entre los dos factores de la producción, el que a veces es precario, por la concurrencia de intereses antagónicos.” “Derecho de Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.³

Encontramos en esta definición puntos muy importantes a tratar, por un lado esta disciplina como es ya conocida, se trata de un derecho social, debido a las desigualdades reales que existen entre el trabajador y la parte patronal, entrando el Estado a tutelar y fijar los beneficios mínimos que deben de corresponderle al trabajador por la prestación de sus servicios subordinados, erradicando la explotación por parte del patrón y lograr condiciones decorosas de trabajo, de su vida, de su familia.

Por otro lado dicha definición nos habla de una justicia social, esta tiene como finalidad lograr una distribución equitativa de la riqueza entre la clase patronal y la clase trabajadora, para que se de un trato digno y un equilibrio entre estas clases, proteger al trabajador como elemento humano, no como vestía, no como objeto o instrumento.

³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I séptima edición, Porrúa, México, 1993, pp. 85 a 87.

La justicia social como fin del derecho social, parte de la idea de desigualdad existente entre las partes y trata de favorecer al trabajador, con lineamientos mínimos que permita al trabajador salir de esa disconformidad, evitando la explotación el trato inhumano, la humillación, logrando que se dignifique el trabajo y que tienda a elevarse gradualmente el nivel de vida de los trabajadores, esto es que el trabajo sea bien remunerado y generando condiciones dignas para el desarrollo del trabajo.

En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 2° establece “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano el Derecho del Trabajo “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”.⁴

En esta definición se aprecia la importancia de regular las relaciones de trabajo, tutelar por parte del Estado derechos mínimos que produzcan el equilibrio entre el patrón y el trabajador para conseguir la dignificación del trabajador en su desarrollo humano, pero atendiendo a la justicia social.

En opinión de Alfredo Sánchez Alvarado Derecho del Trabajo “es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre si y entre patrones entre si, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”⁵

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, decimo cuarta edición, Porrúa, México, 2001, p. 138.

⁵ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, “Definición del Derecho del Trabajo”, Revista Laboral, número 05, julio del 2000, pp. 27 y 28.

En esta definición establece que el Derecho del Trabajo, también se conforma por un conjunto de principios, en lo cual estamos de acuerdo por la forma en que surgió nuestro derecho de trabajo, vinculando su origen a las luchas sociales como respuesta al trato mísero del trabajador, además esta definición atiende a los conflictos que se pueden suscitar como los individuales, colectivos (entre sindicatos, entre sindicatos y patrón), entre trabajadores entre si (derecho de escalafón), entre patronos entre si (patrón sustituto, intermediarismo), mediante la intervención del Estado buscando lo más favorable al trabajador.

Para el maestro José Dávalos Morales Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁶

Ciertamente el Derecho del Trabajo se compone de un conjunto de normas jurídicas por los elementos esenciales que las distingue de otras reglas de conducta. Las normas de trabajo si regulan las relaciones existentes entre un trabajador que presta sus servicios personales y subordinados al patrón a cambio de un salario, buscando mejorar gradualmente las condiciones de vida de los trabajadores y el equilibrio de estas dos clases.

En opinión del maestro Alberto Trueba Urbina, Derecho del Trabajo “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁷

⁶ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo. Tomo I. novena edición, Porrúa, México, 1999, p. 44.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición, Porrúa, México, 1982, p.135.

Siguiendo con el análisis de las definiciones el maestro Alberto Trueba Urbina, además de las normas y principios agrega un elemento más las instituciones, creadas por el Estado para proteger los derechos de los trabajadores e impartir justicia, resolviendo en todo lo que favorezca al trabajador, consiguiendo su dignificación como persona, además de exigir o defender los principios y normas creadoras del Derecho Laboral que conquistaron los trabajadores a través de sus movimientos sociales.

En nuestra opinión el Derecho del Trabajo, es un conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones, establecidas para regular las relaciones existentes entre la parte Trabajadora y la parte Patronal, buscando el equilibrio de estas partes, así como la justicia social, consiguiendo gradualmente el mejoramiento del desarrollo humano del trabajador en condiciones dignas de trabajo.

De las definiciones expuestas se desprende que los tratadistas del derecho laboral coinciden que se trata de un derecho, proteccionista de los trabajadores, producto de la ideología de los movimientos sociales que dieron su origen al Derecho del Trabajo y que plasmaron en el artículo 123 Constitucional de 1917, pero además de ser proteccionista de los trabajadores, tiene otra característica muy importante, estampadas en sus normas, se trata de un derecho reivindicatorio, es decir, se trata de un derecho que tiende a corregir la desigualdad social, la explotación de los trabajadores y recuperar la dignidad del trabajador como persona, mejorar gradualmente su condición de vida y desaparecer la desigualdad que tiene con el patrón.

3. DERECHO PROCESAL

Como hemos visto al desarrollar el presente trabajo el Derecho regula la conducta del hombre en sociedad, a través de las normas jurídicas cuando los

obligados a acatar esa normas no las cumplen, el Estado haciendo uso de la coercitividad exige el cumplimiento de esa norma, por medio de un proceso, entendiendo por este como la serie de actos sucesivos llevados a cabo por el Órgano Jurisdiccional, con la finalidad de aplicar la ley a un caso controvertido para solucionarlo. La doctrina lo define como un instrumento para la verificación de la verdad de los hechos y la identificación de la norma legislativa que regula el caso concreto.

Nos dice el maestro José Ovalle Favela, “en el ordenamiento jurídico contiene, por un lado normas que establecen derechos y obligaciones, facultades y deberes para las personas, y que prevén, normalmente, las sanciones que deben aplicarse a aquéllas cuando incurran en incumplimiento. Al conjunto de estas normas jurídicas se le suele denominar derecho sustantivo o material. Estas normas por ejemplo determinan cuales son los derechos y las obligaciones de las partes en un contrato de compraventa. Pero el ordenamiento jurídico, sería insuficiente e ineficaz si se limitará a establecer normas de derecho sustantivo o material, dejando sujeta su aplicación exclusivamente a la espontánea voluntad de sus destinatarios. Si bien la mayor parte de las veces estos últimos suelen acatar las normas de derecho sustantivo, existen casos en que no se da ese acontecimiento, en los que surge conflicto acerca de la interpretación y el cumplimiento de dichas normas o en fin, en las que para que se pueda cumplir una de esa normas, se requiere necesariamente seguir un procedimiento. Existen normas de derecho instrumental, formal o adjetivo, que son aquellas que prescriben las condiciones y los procedimientos para la creación y aplicación de las normas del derecho sustantivo, así como la integración y competencia del los órganos del Estado que debe intervenir en dichos procedimientos”.⁸

El mismo maestro lo define “con la expresión Derecho Procesal en su sentido adjetivo, se suele designar al conjunto de normas y principios jurídicos,

⁸ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, segunda edición, Oxford, México, 2002, pp. 36 y 37.

que regulan tanto al proceso jurisdiccional, como a la integración y competencia de los Órganos del Estado que intervienen en el mismo”.⁹

En la antigüedad el Derecho Procesal se entendía como un conjunto de reglas, formas y ritos, de observancia estricta en la secuela de los pleitos; era derecho privado formal, cuya función se reducía a impulsar la actuación de la ley o del derecho. Actualmente el Derecho Procesal es una disciplina técnico jurídica con tonalidades eminentemente científicas; en otras palabras ciencia autónoma que tutela concretamente los intereses de las personas protegidas en abstracto por el derecho material por lo que este y aquel se complementan para la conservación del orden jurídico o bien, para la realización del derecho objetivo y del subjetivo a través del proceso.

Para el maestro Marco Antonio Díaz de León el Proceso “es el medio por el cual el Estado cumple con su deber de prestar el servicio judicial; es un método de debate, sirve para contestar la procedencia o improcedencia de las pretensiones o excepciones deducidas por las partes; es un conjunto de reglas, posibilidades y cargas mediante las cuales se trata de encontrar la certeza del interés que, en justicia se debe tutelar en la sentencia definitiva”.¹⁰

De esta definición se desprende que el proceso tiene como finalidad resolver mediante un Órgano Jurisdiccional un litigio o conflicto de intereses interpuesto en su jurisdicción dando a las partes el derecho de acreditar sus acciones o defensas, resolviendo mediante una sentencia.

⁹ Ibidem, pp. 39 y 40.

¹⁰ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral I. Porrúa, México, 1990, p. 38.

Para el maestro Héctor Santos Azuela, el Derecho Procesal lo define como “la ciencia que estudia y regula la actividad coordinada del juzgador, y las partes con el fin de resolver los conflictos jurídicos entre ellos, mediante la aplicación vinculatoria de las normas de derecho”.¹¹

Por su puesto al Derecho Procesal o derecho adjetivo, como también se le conoce, se trata de una ciencia que protege la norma del derecho sustantivo para que se respete y se aplique para la conservación del orden jurídico en una sociedad, pero el derecho procesal no solo se limita a esto, por el contrario también sirve, para regular un proceso Jurisdiccional, la integración, funciones y competencia de los Órganos del Estado, encargados de impartir justicia así como crear la legislación.

4. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal del Trabajo, en nuestro país surgió de igual manera que el derecho sustantivo o material en el artículo 123 de la Constitución de 1917, conservando la característica que más destaca, su naturaleza social, es decir la norma del derecho sustantivo o material y la norma del derecho adjetivo, son eminentemente proteccionistas y reivindicatorias para el trabajador, como se ha explicado en el desarrollo del presente tema, rompiendo de facto con el principio del Derecho Civil de paridad de las partes en el proceso, tutelando el Estado los derechos mínimos del trabajador, para dignificarlo como persona, obligando a los Órganos Jurisdiccionales aplicar la norma mas favorable al trabajador.

Para el maestro Mario de la Cueva “El Derecho Procesal del Trabajo, adquirió la función que le corresponde dentro de la idea general del derecho

¹¹ SANTOS AZUELA, Héctor, Teoría General del Proceso. McGRAW-HILL, México, 2000, p. 26.

laboral: un derecho procesal de naturaleza social que ha superado una vez más la concepción individualista del derecho; un derecho que ya no quiere ser la contienda de las desigualdades por el triunfo del más fuerte y mejor armado, sino, de conformidad con su esencia, el camino para la búsqueda apasionada de la justicia social”.¹²

Este mismo tratadista define al Derecho Procesal del Trabajo como “el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo”.¹³

En esta definición el autor menciona el órgano jurisdiccional creado por el Estado, encargado de dirimir las controversias que se suscitan entre la clase patronal y la clase trabajadora, pero atendiendo a la idea del constituyente de 1917, buscando el equilibrio y la justicia social.

De lo que se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de tutelar los derechos de los trabajadores. Se establece en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 685 “(...) Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta (...)”.

Otro precepto que nos ayuda a entender la tutela que deben de ejercer las Juntas de Conciliación y Arbitraje en beneficio del trabajador, es el 873 de la ley laboral en su párrafo último que dice “Cuando el actor sea trabajador o

¹² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo Tomo II. Porrúa, México 1981. pp. XVIII y XIX.

¹³ Ibidem p. 96.

sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días”.

Ambos preceptos obligan a la Junta a proteger los derechos del trabajador al interponer una demanda, subsanado los errores u omisiones de la misma en cuanto a prestaciones y si existe contradicción de acciones ejercidas o irregularidades en los hechos, nuestro más alto tribunal también obliga a la Junta a proteger los derechos de los trabajadores, como se desprende de las jurisprudencias que se transcriben y que se relacionan con los artículos anteriores.

No. Registro: 193,703

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
X, Julio de 1999

Tesis: 2a./J. 75/99

Página: 188

DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES.

De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos

relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Contradicción de tesis 77/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 30 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 75/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Esta jurisprudencia recoge el espíritu proteccionista de nuestro derecho laboral contemplado en nuestra Constitución Política tanto en su parte sustantiva como adjetiva en tratándose del trabajador y o beneficiarios.

No. Registro: 192,638

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

X, Diciembre de 1999

Tesis: 2a./J. 134/99

Página: 189

DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO.

Cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios tiene defectos u omisiones, la Junta debe examinar integralmente el

ocurso y las demás constancias de autos para saber qué acciones se vienen deduciendo, pero cuando ni siquiera de esa relación puede superarse el defecto, debe requerir la aclaración. De lo contrario, el silencio de la Junta de señalar los defectos u omisiones en que hubieran incurrido el trabajador o sus beneficiarios en el ocurso de demanda, y de prevenirlos para que los subsanen, constituye una violación al procedimiento análoga a las que establece el artículo 159 de la Ley de Amparo, que reúne las características esenciales determinadas en los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 158 de la ley de la materia, en tanto que afecta sus pretensiones y trasciende al resultado del fallo, pues si queda incompleta o con errores, no podrá después la Junta resolver sobre acciones que no se hicieron valer, por lo que en esas hipótesis se debe conceder el amparo y protección de la Justicia Federal para el efecto de que la autoridad jurisdiccional responsable deje insubsistente el laudo reclamado y reponga el procedimiento con la finalidad de reparar la infracción que cometió y, posteriormente, dicte el nuevo laudo conforme a derecho proceda.

Contradicción de tesis 68/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. 5 de noviembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de jurisprudencia 134/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Otro ejemplo donde se puede apreciar claramente la obligatoriedad que le impuso el legislador a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que tutele los derechos del trabajador en las normas adjetivas, se encuentra en el artículo 784 de la ley laboral vigente que dice “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, y cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos,

se presumirán cierto los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre (...)".

De este precepto se desprende que el legislador deslinda de la carga de la prueba al trabajador imponiéndole al patrón acreditar extremos como: fecha de ingreso del trabajador, duración de la jornada de trabajo, pago de salario, etcétera, obligando a la Junta a sancionar al patrón cuando no exhiba la documentación que se le requiere y que tiene obligación de presentarla cuando hay conflicto al respecto, exponiendo las siguientes jurisprudencias relacionadas al precepto invocado:

No. Registro: 188,537

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XIV, Octubre de 2001

Tesis: II.T. J/19

Página: 985

PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ES UN MEDIO PARA OBLIGAR AL PATRÓN A EXHIBIR DOCUMENTOS.

De la interpretación integral de los artículos 784, 797, 803, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, ubicado el primero de ellos en el capítulo XII, "De las pruebas", sección primera, "Reglas generales" y los restantes en la sección tercera, "De las documentales", se desprenden las reglas respecto a quiénes corresponde la carga de exhibir los documentos ofrecidos como pruebas, siendo: 1o. El oferente de la prueba documental deberá presentarlos para que obren en autos, salvo que; 2o. Tales documentos se traten de informes o copias que debe expedir alguna autoridad, caso en el cual la Junta deberá solicitarlos directamente; y, 3o. Cuando se trate de los documentos reseñados en el precepto 804 aludido, supuesto en el cual la autoridad deberá requerir al patrón su exhibición, con el apercibimiento de que de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos expresados en la

demanda, en relación con tales medios de convicción. Hipótesis esta última que también se actualiza al ofrecerse la inspección sobre las referidas pruebas, pues de conformidad con los diversos numerales 827 y 828 de la citada ley, es obligación de la Junta prevenir al patrón en similares términos. Empero, ello no significa que la prueba de inspección sea el único medio para obligar al empleador a exhibir los documentos de referencia y obtener la presunción de certeza de los hechos relacionados con ellos, pues de los numerales 804 y 828 citados no se infiere tal exclusividad y sí por el contrario, al ubicarse el primero en la sección que regula el ofrecimiento y desahogo de la prueba documental, es evidente que a través de la misma la Junta puede obligar al patrón a exhibir las documentales en cuestión, pues sería un contrasentido que el legislador en la sección "De las documentales", haya dispuesto que el patrón tiene la obligación de "conservar y exhibir en juicio" ciertos documentos, para posteriormente inferir que éstos no pueden ser motivo de ofrecimiento por parte del trabajador mediante la prueba documental, o que sólo pueden ser exhibidos a través de la inspección.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 44/99. Laura Olivia Manzanero Molina. 29 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 583/99. Jorge Enrique Martínez Vázquez. 12 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 750/2000. Bernardo Alfredo Cruz Morales. 8 de diciembre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narvárez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Amparo directo 20/2001. América de los Reyes Gómez. 9 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 359/2001. Mónica Leticia Rodríguez Sánchez. 23 de agosto de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Podemos analizar que nuestro más alto Tribunal, imprime los principios rectores contemplados por nuestro derecho procesal del trabajo, e impone a la parte patronal la carga de la prueba de exhibir ciertos documentos en el proceso laboral, y la obligatoriedad de conservarlos.

No. Registro: 190,097
Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XIII, Marzo de 2001
Tesis: 2a./J. 12/2001
Página: 148

RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA.

La inspección es uno de los medios de prueba permitidos por la ley para que el juzgador pueda llegar al conocimiento real de la verdad de los hechos expuestos por las partes, y tiene por objeto que el tribunal verifique, por conducto del funcionario facultado para ello, hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, esto es, la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas, perceptibles a través de los sentidos. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros documentos, los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable; las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o los recibos de pago de salarios; los controles de asistencia, también cuando se lleven en el centro de trabajo, así como los comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y primas a que se refiere dicha ley; a su vez, el artículo 805 del propio ordenamiento legal prevé que el incumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En ese tenor, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 38/95, que aparece publicada en la página 174 del Tomo II, correspondiente al mes de agosto de 1995, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, sostuvo que la presunción de la existencia de la relación laboral se actualiza, si para el

desahogo de una prueba de inspección, el patrón no exhibe los documentos que conforme a la ley está obligado a conservar. Por tanto, atendiendo a lo anterior y a los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón, necesariamente ha de concluirse que cuando la referida presunción no se encuentre desvirtuada con medio alguno de prueba aportado por el patrón, por sí sola resultará suficiente para acreditar la existencia de la relación laboral.

Contradicción de tesis 86/2000-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 9 de febrero de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 12/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de febrero de dos mil uno.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 38/95 citada aparece publicada con el rubro: "RELACIÓN LABORAL, LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA SE ACTUALIZA SI CONFORME A LA PRUEBA DE INSPECCIÓN, EL PATRÓN NO EXHIBE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORME A LA LEY ESTÁ OBLIGADO A CONSERVAR".

Por su parte el doctor Alberto Trueba Urbina señala, el Derecho Procesal del Trabajo "es un conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".¹⁴

Esta definición nos aporta elementos esenciales del Derecho Procesal Laboral, en virtud de que el derecho adjetivo crea normas que limitan las funciones del Órgano Jurisdiccional, crea normas para la conformación e integración de esos órganos debido a que los tribunales fueron constituidos para el mantenimiento no solo del orden jurídico, sino también económico entre

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. p. 74.

las clase trabajadora y la clase patronal, además la regulación del proceso laboral es muy especial, aquí no hay igualdad de partes por el contrario el Legislador obliga a los Tribunales que resuelven los conflictos laborales a que tutelen los derechos de los trabajadores, imponiendo cargas probatoria a la clase patronal o subsanado errores de la demanda del trabajador, dictar laudos a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia y así equilibrar la desigualdad económica, cultural existente entre las partes.

Para nosotros el Derecho Procesal del Trabajo, es un conjunto de normas jurídicas y principios sociales que regulan el proceso jurisdiccional, integración, competencia y funciones de los Órganos Jurisdiccionales encargados de solucionar los conflictos existentes entre la clase trabajadora y la patronal.

5. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Resulta trascendente destacar la importancia que tiene este tema, en virtud de que en ocasiones, cuando se aplica el derecho a casos concretos, no existen preceptos que lo regulen o existen lagunas en la ley, y esto no exime a los Órganos Jurisdiccionales de impartir justicia al conflicto de intereses que se le presenta, ellos tienen que recurrir a fuentes extras, para darle solución al conflicto, apegado a la justicia para conservar la armonía entre los hombres en sociedad. Con estas fuentes se va estructurando, corrigiendo y actualizando un derecho acorde al momento histórico que se presenta, debido a que el mundo es cambiante y sus habitantes también, por consiguiente el derecho debe actualizarse conservando los principios fundamentales que le dieron origen.

La doctrina ha clasificado a las fuentes del Derecho en:

- Fuentes Reales; estas determinan el contenido de las normas jurídicas, es decir, el motivo y razón de cada ley.
- Fuentes Formales; para el maestro Eduardo García Máynez las define como los procesos de manifestación de las normas jurídicas, y para el maestro Trueba Urbina las define como el origen, modos y formas mediante las cuales se manifiestan y se expresan las reglas jurídicas en preceptos concretos y obligatorios.

Siguiendo esta clasificación de las fuentes del derecho, pasamos a explicar las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo según la doctrina y las fuentes supletorias señaladas en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo diecisiete.

A. LA LEY

Para preservar la estabilidad y la convivencia del hombre en sociedad, se ha creado a lo largo de la vida humana normas jurídicas que regulan su conducta externa impuestas aun en contra de su voluntad, para nuestro derecho laboral, la ley cumple con una característica tutelar en beneficio del Trabajador, conservando sus derechos mínimos y tratando de equilibrar a la clase trabajadora, con la clase patronal, buscando la justicia social. Ejemplo de esta fuente en nuestro Derecho Procesal Laboral encontramos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, los reglamentos, los tratados internacionales aprobados en términos del artículo 133 constitucional, siempre y cuando favorezca al trabajador, algunos eruditos de la materia mencionan al contrato colectivo, contrato ley y las sentencias colectivas.

B. LA COSTUMBRE

Esta fuente también la contempla nuestro derecho laboral en el artículo

17 de la Ley Federal del Trabajo. Entendiéndose por costumbre de acuerdo al diccionario la repetición de actos de la misma naturaleza, es decir prácticas reiteradas que adquiere estatus de preceptos obligatorio y que es supletoria de la ley integradora del derecho.

Para algunos tratadistas la costumbre como fuente del derecho es esencialmente formativa de nuestro derecho laboral, por ejemplo tratándose de aquellas prestaciones que repetida y constantemente se entreguen a los trabajadores y que no se encuentren en la ley o contratos, el trabajador tendrá derecho a ellos, verbigracia los premios que algunas empresas dan a los trabajadores por asistencia, premios de puntualidad, vales de despensa, caja de ahorro, etcétera.

C. LA JURISPRUDENCIA

Esta fuente se ha considerado como la más importante debido a su carácter de formación de las normas sustantivas y adjetivas de nuestro derecho laboral aplicando o interpretando dichos preceptos que las conforman, convirtiéndolos en obligatorios, siendo semejante a una ley. Para algunos autores esta fuente ha contribuido a que nuestro derecho laboral eminentemente dinámico, se ajuste a la estructura y forma de vida actual de hombre. Con la jurisprudencia de nuestros más altos tribunales se puede renovar y mejorar la aplicación del derecho, pero también con estas interpretaciones de la ley, se puede entorpecer, oscurecer, confundir y modificar preceptos jurídicos en detrimento de los trabajadores o patrones.

De acuerdo a nuestro derecho la jurisprudencia es aquella que establecen las Suprema Corte de Justicia de la Nación y Los Tribunales Colegiados de Circuito, siempre y cuando emitan cinco resoluciones o ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho Ministros tratándose de la Suprema Corte de Justicia

de la Nación, funcionando en pleno, por cuatro Ministros en tratándose de la Salas de la Suprema Corte y por unanimidad en tratándose de los Tribunales Colegiados de Circuito. Actualmente se crea jurisprudencia por contradicción de tesis, cuando existe dos jurisprudencias dictadas por los Tribunales de Circuito que en apariencia son contradictorias la Suprema Corte resuelve al respecto y determina que jurisprudencia será obligatoria, para entender mejor esta forma de crear jurisprudencia por contradicción se transcribe la siguiente ejecutoria:

No. Registro: 240,320

Jurisprudencia

Materia(s): Común

Séptima Época

Instancia: Tercera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

181-186 Cuarta Parte

Tesis:

Página: 309

Genealogía: Informe 1984, Segunda Parte, Tercera Sala, tesis 7, página 11.

Apéndice 1917-1985, Tercera Sala, tesis 326, página 938.

Apéndice 1917-1988, Tercera Sala, jurisprudencia 1065, página 1699.

Apéndice 1917-1995, Tomo VI, Tercera Parte, jurisprudencia 1132, página 779.

JURISPRUDENCIA. SISTEMAS DE FORMACION.

La jurisprudencia de la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación se establece a través de dos sistemas. El ordenado por el artículo 192 de la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales (reformado por decreto de veintinueve de diciembre de mil novecientos ochenta y tres, publicado en el Diario Oficial de dieciséis de enero de mil novecientos ochenta y cuatro), que preceptúa que lo resuelto en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario constituye jurisprudencia siempre y cuando hayan sido aprobadas por lo menos por catorce Ministros tratándose de jurisprudencia del Pleno o por cuatro Ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas. El segundo sistema establece que se integra la jurisprudencia con la resolución que decide la denuncia de contradicción de tesis que sustenten las Salas que integran la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o respecto de las tesis que sustenten los Tribunales Colegiados de

Circuito, en este caso, no es indispensable que lo resuelto por el Pleno o las Salas de la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación se sustente en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario, ya que únicamente se necesita para fijar la jurisprudencia un sólo fallo que resuelva que hay contradicción de tesis y que decida cuál debe prevalecer, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que la resolución de las Salas o del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dilucide una denuncia de contradicción de tesis, sólo tendrá el efecto de fijar la jurisprudencia sin afectar las situaciones jurídicas concretas derivadas de las sentencias dictadas en los juicios en que hubiese ocurrido la contradicción. Jurisprudencia que además es obligatoria no sólo para los Tribunales Colegiados contendientes, sino para todos aquéllos que se encuentran previstos en el artículo 192 de la Ley de Amparo, siempre y cuando tratándose de tribunales del orden común la legislación local sea similar al punto de que se trata en la contradicción de tesis. No obsta en forma alguna el hecho de que la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales, omita mencionar en la actualidad que la resolución del Pleno o de las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que diluciden una denuncia de contradicción de tesis de Tribunales Colegiados, constituye jurisprudencia, pues como ya se dijo la Constitución Federal sí lo establece.

Contradicción de Tesis 6/83. Ministro J. Ramón Palacios Vargas. Tesis sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia Civil del Primer Circuito, con residencia en el Distrito Federal. 30 de mayo de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Ramón Palacios Vargas. Secretario: Víctor Hugo Díaz Arellano.

Nota: La presente ejecutoria constituye jurisprudencia con un solo fallo, de acuerdo con el artículo 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Jurisprudencia es la fuente más importante de nuestro derecho en general, ya sea derecho sustantivo o derecho adjetivo, a través de ella se interpretan las normas jurídicas, que sean confusas, que tengan ambigüedad para su mejor entendimiento, además puede servir para ir adecuando el derecho a nuestra realidad, siguiendo los lineamientos contemplados en

nuestra Constitución y Ley de Amparo.

No. Registro: 206,668

Jurisprudencia

Materia(s): Común

Octava Época

Instancia: Tercera Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

72, Diciembre de 1993

Tesis: 3a./J. 37/93

CONTRADICCION DE TESIS. ES IMPROCEDENTE LA DENUNCIA QUE SE FORMULA RESPECTO DE RESOLUCIONES EN LAS QUE EL PROBLEMA JURIDICO ABORDADO ES DIFERENTE Y DE LO SOSTENIDO EN ELLAS NO DERIVA CONTRADICCION ALGUNA.

Los artículos 107, fracción XIII, constitucional y 197-A de la Ley de Amparo, regulan la contradicción de tesis sobre una misma cuestión jurídica como forma o sistema de integración de jurisprudencia, entendiendo por tesis el criterio jurídico de carácter general que sustenta el órgano jurisdiccional al examinar un punto de derecho controvertido en el asunto que se resuelve. Consecuentemente, debe considerarse improcedente la denuncia que se formula respecto de resoluciones que, aunque genéricamente, se hayan referido a un problema de similar naturaleza, en forma específica aborden cuestiones diversas y de lo sostenido en ellas no se derive contradicción alguna, pues no existe materia para resolver en la contradicción denunciada.

Contradicción de tesis 19/90. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia Civil del Tercer Circuito. 5 de noviembre de 1990. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Antonio Llanos Duarte. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Ma. Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Contradicción de tesis 43/90. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. 27 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Amado López Morales.

Contradicción de tesis 5/92. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto, Segundo y Cuarto, los tres en Materia Civil del Primer Circuito. 1o. de febrero de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Trinidad Lanz

Cárdenas. Secretario: Arturo García Torres.

Contradicción de tesis 6/93. Entre las sustentadas por el Tercer y Sexto Tribunales Colegiados en Materia Civil del Primer Circuito. 28 de junio de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Miguel Montes García. Secretario: Ignacio Navarro Rábago.

Contradicción de tesis 7/93. Entre las sustentadas por el Primero y el Tercero Tribunales Colegiados en Materia Civil del Primer Circuito. 8 de noviembre de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Trinidad Lanz Cárdenas. Secretario: Sabino Pérez García.

Tesis Jurisprudencial 37/93. Aprobada por la Tercera Sala de este alto Tribunal, en sesión de quince de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros, Presidente José Trinidad Lanz Cárdenas, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Hugo Chapital Gutiérrez y Miguel Montes García.

Nota: Esta tesis también aparece en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo VI, Materia Común, Primera Parte, tesis 181, página 123.

En esta jurisprudencia nos sirve de base para entender, cuando se crea una jurisprudencia por contradicción de tesis, es decir debe analizarse primeramente si en las tesis existe contradicción entre ellas, para denunciarlas, entendiendo por tesis el criterio jurídico de carácter general que sustenta el órgano jurisdiccional al examinar un punto de derecho controvertido en el asunto que se resuelve.

D. LA DOCTRINA

Nos señala al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina “los estudios de carácter científico sobre el proceso laboral, constituye sin duda la doctrina, aunque carece de fuerza obligatoria por emanar de particulares, pero la ley puede convertir esa actitud en fuente formal del derecho procesal”.¹⁵

El Maestro Eduardo García Máynez, define a la doctrina como “los

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. p. 32.

estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del Derecho ya sea con el propósito puramente especulativo o de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación”.¹⁶

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente se hace mención y obligan a la Junta, para que en los laudos que dicte se mencionen entre otras cosas las doctrinas jurídicas que le sirvieron de fundamento para dictar dicho laudo, el artículo 840 de la ley laboral dice en su fracción VI, El laudo contendrá: frac. VI Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que le sirva de fundamento (...).

Es innegable que el legislador de nuestra ley laboral, le da importancia a esta fuente, pero como lo manifiesta los tratadistas del derecho no tiene el carácter obligatorio para acatarla, solo sirve como fuente de inspiración para la creación de una ley, incluso para interpretar normas jurídicas, basándose en la doctrina de los eruditos en derecho.

E. LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO

Los principios generales de derecho, es otra de las fuentes formales del derecho y en nuestra ley laboral se menciona expresamente en el artículo diecisiete, al respecto diversos autores sostienen que solo deben de ser los que integran en su conjunto al derecho social, debido a que es un derecho que tutela derechos de la parte débil, buscando mejoras es su condición humana, por lo mismo no se puede aplicar a nuestro derecho laboral los principios generales de derecho común, por la desigualdad que existe entre las clases que intervienen en nuestra materia laboral, por que se trata de un derecho social. De este tema nos ocuparemos mas detalladamente en el siguiente punto a desarrollar, sólo diremos a manera de preámbulo que esta fuente

¹⁶ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio General del Derecho. Porrúa, México 2004, p. 76.

debemos encontrarla en el artículo 123 constitucional.

F. LA EQUIDAD

La equidad también la contemplo el legislador en nuestro derecho laboral, como se desprende del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente. El maestro Mario de la Cueva explica que “consideró a la equidad, ante todo, como una fuente formal supletoria, como aquella que constituye la fuerza suprema para la integración del derecho del trabajo, porque su esencia, según se desprende del párrafo de la *Retórica* que habla de la interpretación, consistente en el mandamiento al juez para “ser indulgente con las cosas humanas” y mirar a la intención de las normas laborales, que es la justicia social, colocándola siempre por encima de los bienes materiales”.¹⁷

En palabras del tratadista Néstor de Buen Lozano nos dice “la equidad presume la existencia de una norma general conocida y un caso concreto susceptible de ser resuelto mediante la aplicación de esa norma. Sin embargo, por las circunstancias particulares del sujeto obligado, el juzgador considera prudente crear una norma especial que, inspirada en la norma conocida, elimine de ella los aspectos inconvenientes. Podría pensarse, v. gr., en la ampliación de un término procesal más allá del previsto en la ley en la hipótesis de que el obligado por circunstancias personalísimas, estuviera impedido de actuar dentro del término legal”.¹⁸

De esta exposición el maestro Néstor de Buen, nos da una explicación para entender a la equidad con gran precisión ejemplificando un caso práctico, aunque de la lectura de su libro se desprende que no está de acuerdo con que a la equidad se le tome como fuente formal de derecho, en virtud de que la considera como criterios de creación de una norma especial, siendo en todo

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. p. 139.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. Cit. p. 52.

caso una fuente real o material.

El tan mencionado artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

De las fuentes que establece nuestra ley laboral, sólo nos falta explicar los casos semejantes, que los tratadistas de nuestra materia identifican como analogía.

G. LA ANALOGÍA

En palabras del maestro Néstor de Buen, sostiene que “la analogía se basa en el principio general de derecho de que “donde hay la misma razón, debe de existir la misma disposición”. Supone la existencia de una norma y un caso concreto no previsto, pero cuya circunstancia coinciden esencialmente con la hipótesis de la norma conocida. El procedimiento analógico, que es función exclusiva del juzgador, consiste en inducir de la norma conocida su principio inspirador y a la vista del caso no previsto, construir una norma nueva en base a ese principio. La norma así creada mantendrá una igualdad esencial con la norma general, si bien tendrá sólo el valor de una norma especial”.¹⁹

De esta definición se desprende dos elementos, un caso no previsto por el legislador y la existencia de una norma que regula un caso semejante, es decir, en casos semejantes, deben de ser sancionados por normas semejantes su aplicación en nuestro derecho laboral, es para beneficiar al trabajador, aplicar en caso de duda se aplicara la norma más favorable al trabajador.

¹⁹Ibidem.

Para algunos tratadistas del derecho laboral y con los cuales estamos de acuerdo, se debe de tomar como fuente del Derecho Procesal Laboral, a los contratos colectivos de trabajo, el contrato ley y las sentencias colectivas, ya que estos mejoran por mucho los derechos de los trabajadores en cuanto a prestaciones y condiciones de trabajo a que tienen derecho, optimizando el nivel de vida de cada agremiado, buscando gradualmente salir de la desigualdad que se tiene frente al patrón, mejorando su condición de vida y como persona.

6. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A los Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo hay que entenderlos como, lineamientos premisas, ideologías, que contienen las normas jurídicas creadoras del derecho sustantivo y del derecho adjetivo laboral, verbigracia de un principio rector del derecho sustantivo, es la obligación de tutelar los derechos del trabajador, impuestos por el legislador desde la Constitución de 1917, y un ejemplo para un derecho adjetivo en nuestra materia el legislador impuso la obligación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a subsanar la demanda del trabajador. En nuestra Ley Federal del Trabajo establece un capítulo llamado principios procesales que se encuentra del artículo 685 al 688.

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

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

El precepto anterior nos habla de los principios rectores de nuestro

derecho adjetivo, consagrados en la propia Constitución, e impone obligaciones de carácter procesal a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en beneficio del propio trabajador.

Artículo 686. “El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente ley”.

Este precepto nos habla que las Juntas, substanciaran los procesos laborales, de acuerdo a la propia Ley laboral, y siguiendo los principios de nuestro derecho adjetivo el legislador le impone regularizar el procedimiento, sin que implique revocación de sus propios acuerdos.

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

El proceso laboral no reviste formalidad alguna solo se debe precisar claramente lo que se pretende ante la autoridad laboral.

Aquí se demuestra que nuestro derecho laboral es informal, comparado con el derecho común, el legislador sólo le exige a las partes claridad en los puntos petitorios.

Artículo 688. “Las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliaran entre si en el ejercicio de sus funciones”.

De estos preceptos se desprenden los lineamientos del proceso laboral, debe ser un proceso público, gratuito, inmediato, que predomine la oralidad, a instancia de parte, informal, el Estado obliga a su Órgano Jurisdiccional a tutelar en beneficio del trabajador, como lo establece el artículo 6^{to} de la ley laboral que establece las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador; las autoridades administrativas y judiciales deben auxiliar a la Junta y entre Juntas deben ayudarse, las Juntas pueden regularizar el procedimiento sin que se revoque los acuerdos dictados conforme a la ley, se manifiesta el principio de concentración se refiere como su nombre lo indica a agrupar el mayor número de actos en uno sólo; inclusive este tiene relación con el principio de inmediatez y celeridad del proceso.

7. PROCEDIMIENTOS ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Antes de 1910, todos los conflictos entre la clase patronal y la clase trabajadora, en cuanto a su aspecto sustantivo y su aspecto adjetivo se resolvían en los Tribunales del derecho burgués, y de acuerdo con las leyes civilistas, esto implicaba que la justicia impartida en ese tribunal era torpe e ineficiente.

En el desarrollo y evolución de nuestro Derecho del Trabajo fue tomando autonomía, tanto en su derecho material, como principalmente en su derecho procesal, fue indispensable, que independientemente de las características de celeridad, prontitud y sencillez que se le imprimiera al proceso, se encargó el conocimiento y decisión de los conflictos entre patrón y trabajador a autoridades específicas con requisitos propios del Derecho Laboral que garanticen una tutela para el trabajador y una mejor actuación en su función de impartición de justicia y con ello se pudiera satisfacer más cabalmente, las necesidades jurisdiccionales tanto para el trabajador como para los patronos.

El constituyente de 1917, al mismo tiempo de legislar los derechos mínimos que deben prevalecer para el trabajador en su artículo 123, creo también los Órganos Jurisdiccionales encargados de resolver los conflictos que se susciten entre la clase trabajadora y la clase patronal, además les impone la obligación de tutelar al trabajador.

En la fracción XX del artículo 123 constitucional apartado A se establece: “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”., es decir las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Órganos jurisdiccionales creados por el constituyente de 1917, y diseñados para conocer y resolver los conflictos de trabajo, su función jurisdiccional, esta regulada por la propia constitución y los demás ordenamientos laborales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las autoridades jurisdiccionales que resuelven los conflictos individuales y colectivos, jurídicos y económicos dentro del ámbito del trabajo, se integran de forma tripartita; representante de los trabajadores, representante de la clase patronal y representante del Gobierno.

8. COMPETENCIA DE LA JUNTA FEDERAL Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas tienen competencia para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas especiales, de acuerdo a la clasificación de la ley. Las Juntas se dividen en Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el artículo 123 apartado A en su fracción XXXI constitucional establece su competencia.

Fracción XXXI. “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo (...)."

Del precepto anterior se desprende que el propio legislador da una lista de las industrias, ramas y actividades humanas que son muy importantes y de competencia Federal, es decir, la procuración de Justicia en este tipo de

asuntos corresponderá a tribunales federales.

Respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las locales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente. También se regula la competencia de las Juntas en los artículos 527, 527A y 528 de la Ley Federal del Trabajo, también el artículo 604 de la ley laboral establece la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje al establecer:

Artículo 604. “Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV”.

La competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se da por exclusión, es decir le corresponde el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten en su jurisdicción y que no sean de la competencia de la Junta Federal.

Artículo 621. “Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Además la Ley Federal del Trabajo, faculta a los Gobernadores de los Estados y al Jefe de Gobierno a crear más juntas para resolver los conflictos laborales que se susciten, de acuerdo a la carga de trabajo, estableciendo su competencia dentro de su jurisdicción.

Artículo 622. “El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital,

podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial”.

9. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA FEDERAL Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son de igual forma como lo establece expresamente la ley laboral.

Artículo 623. “La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

El Pleno es el órgano rector de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones”.

Artículo 607. “El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones”.

Las funciones del Pleno se encuentran establecidas en la ley laboral, como son expedir el Reglamento Interior de la Junta, Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta, así lo establecen los artículos 614 y 615 a saber:

Artículo 614. “El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;

III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;

IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII. Las demás que le confieran las leyes”.

Artículo 615. “Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;

II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;

III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;

IV. Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;

V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;

VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y

VII. El pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

El maestro Juan B. Climént Beltrán señala el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y da una síntesis de las funciones del personal que la integra. A saber:

“El Presidente titular, quien conforme a lo dispuesto en el artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 13 del Reglamento de la Junta, asume la dirección en el orden administrativo de la misma, que comprende entre otros aspectos, señalar la adscripción del personal, establecer, dirigir, coordinar y controlar los programas de trabajo y cuidar el buen funcionamiento en general de la Junta. En el orden jurisdiccional entre otras funciones, preside el Pleno y las Juntas Especiales en los casos de Conflictos Colectivos.

A la Presidencia están adscritas la Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, Secretaría General de Conflictos Individuales, Secretaría General de Asuntos Jurídicos y Documentación, y Coordinación General de Administración.

A la Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, se adscriben: la Secretaría Auxiliar de emplazamientos a Huelgas; la Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas; la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos; y la Subdirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.

A la Secretaría General de Conflictos Individuales, se adscriben: la Secretaría Auxiliar de Apoyo y Control Procesal a Juntas Especiales; la Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias; y la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades.

A la Secretaría General de Asuntos Jurídicos y Documentación, se adscriben: la Secretaría Auxiliar de Amparo; y la Secretaría Auxiliar de Información Técnica y Documentación.

A la Coordinación General de Administración, se adscriben: la Subcoordinación de Programación, Organización y Presupuesto; la Subcoordinación de Administración de Personal: la Subcoordinación de Recursos Materiales y Servicios Generales; y la Oficialía de Partes.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, además de las funciones jurisdiccionales de presidir las Juntas especiales, en los conflictos individuales, a que se refiere el artículo 609 de la Ley laboral, tienen las atribuciones señaladas en el artículo 618: entre las que cabe mencionar en el aspecto administrativo, cuidar el orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial, e informar al Presidente Titular de las deficiencias que observen en su funcionamiento.

Los Auxiliares de Trámite y Auxiliares Dictaminadores tienen respectivamente las siguientes funciones: actuar como instructores en el procedimiento, cuidando la debida observancia de las normas que regulan el trámite, hasta formular el proyecto de laudo en los términos del artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo; sustituir en los términos del artículo 610 durante la tramitación de los juicios hasta formular el dictamen, a que se refieren los artículos 885 y 886, al Presidente de la Junta y a los de las Juntas Especiales, salvo en la votación de las resoluciones siguientes: sobre competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrón, reposición de autos, y cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que se designe perito y en la que se ordene la práctica de diligencias en relación con los peritajes o para ampliar las investigaciones concernientes al conflicto.

El personal se compondrá también de Actuarios y Secretarios, cuyas funciones son principalmente las de fedatarios en las diligencias en que intervengan, las cuales se desprenden de los artículos 640 y 641 de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia que conforme al artículo 721 introducido

en las reformas de 1980, todas las actuaciones procesales deberán ser autorizadas por el Secretario”.²⁰

10. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

Como hemos visto el derecho adjetivo esta regulado en nuestra ley laboral en su Título Catorce, señalando los diversos procedimientos a llevar para la solución de los conflictos que se susciten entre la clase trabajadora y la clase patronal, tales como conflictos individuales y colectivos, jurídicos y económicos dentro del ámbito del trabajo, además el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo ya reproducido, se prevé los tipos de conflictos regulados en dicho Título Catorce, de la ley en mención y son los siguientes; conflictos entre:

- Trabajadores y Patrones, se da este tipo de conflictos cuando surge una controversia en cuanto al contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados entre las partes y por la relación laboral que los vincula. Verbigracia de este tipo de conflictos se presenta en un despido, modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del patrón, falta de pago de prestaciones, etcétera.
- Trabajadores, se da el conflicto inter-obrero, cuando surge discrepancia originada en el contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente ligados con los mismos, se da el caso de controversia entre sindicatos, por ejemplo una controversia entre la creación de unos estatutos, sobre la aplicación de un contrato colectivo o contrato ley, el reclamo de titularidad de un contrato colectivo, etc.
- Patrones, se originan por las pugnas derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con la relación obrero-patronal.

Para el licenciado Juan B. Climent Beltrán, existen en nuestra Ley Federal del Trabajo, esta clase de conflictos:

²⁰ CLIMENT BELTRÁN, Lic. Juan B, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México 2001. pp. 73 y 74.

- A.** En razón de las partes que intervienen.
- a)** Conflictos obrero-patronales.
 - b)** Conflictos inter-obrero.
 - c)** Conflicto inter-patronales.
- B.** Atendiendo a los intereses involucrados:
- a)** Individuales. Aquellos que atañen al interés individualizado de los trabajadores, cualquiera que sea el número de ellos.
 - b)** Colectivos. Los que conciernen a la colectividad de los trabajadores como tal, esto es, no en consideración al número de ellos, sino a que esté implicada la comunidad obrera, lo que incluye al sindicato como representante del interés profesional de la misma.
- C.** En cuanto a la normatividad que los rige:
- Se clasifican en colectivos jurídicos y colectivos de naturaleza económica. En los primeros se plantea la aplicación de normas preexistentes artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo. Los segundos, también llamados conflictos de intereses, según la denominación de la Organización Internacional del Trabajo, donde las Juntas en sus resoluciones pueden crear nuevas normas, para regir las condiciones de trabajo, modificando las existentes, “sin que en ningún caso puedan reducir los derechos mínimos consignados en las leyes” artículos 900 y 919 de la Ley Federal del Trabajo.
- D.** En cuanto a la naturaleza y celeridad del procedimiento, se clasifican en:
- a)** Ordinarios, que son los que tienen tramitación normal artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.
 - b)** Especiales, que tienen una mayor simplificación y celeridad en el trámite, por la índole de los mismos: riesgos de trabajo, juicio de

titularidad de contrato colectivo, suspensión o terminación colectivas de las relaciones de trabajo, etc. Artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Procedimiento extraordinario de huelga

Se rige por normas peculiares, ya que no se trata de un juicio laboral donde se ejerce un derecho de acción, sino de un derecho de presión, mediante la suspensión de las labores, con los objetos previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo artículos 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.

E. Procedimientos de ejecución.

Atañe al cumplimiento coactivo de las declaraciones jurisdiccionales. Rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas, así como de los laudos arbitrales, de las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y de los convenios celebrados ante las Juntas artículos 939 al 975 de la Ley Federal del Trabajo”.²¹

Es muy acertada y clara la explicación que hace el licenciado Climent Beltrán, en la clasificación de los conflictos que se presentan en la Ley Federal del Trabajo, además de ser ejemplificativa para su mejor comprensión. Continuando con el desarrollo del presente tema se expondrá específicamente el procedimiento ordinario, los procedimientos especiales, el procedimiento de huelga, el procedimiento que regula los conflictos colectivos de naturaleza económica y el procedimiento de los paraprocesales tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

11. PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Primeramente al iniciar el desarrollo del presente tema es importante señalar las partes que intervienen en dicho proceso, en el artículo 689 de la Ley

²¹ Ibidem pp. 205 a 213.

Federal del Trabajo vigente señala “Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”, de este precepto se desprende que pueden ser personas físicas o morales las que promuevan un proceso contencioso; por un lado la parte actora que ejercita su acción y por el otro la parte demandada que al contestar una demanda en su contra opone sus defensas y excepciones, pero la ley también prevé la existencia de terceras personas en el proceso laboral, que pueden ser afectadas, por las resoluciones que se pronuncien, pero deberán de comprobar el interés jurídico, estos podrán intervenir en él o ser llamados a juicio por la Junta, artículo 690 de la ley laboral.

El procedimiento ordinario esta previsto y regulado en nuestra Ley Federal del Trabajo, desde el artículo 870 al 891, se encarga de resolver los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, en estos artículos expresan la forma que deberán substanciarse el proceso laboral, señalando, la forma, el tiempo, etapas y sanciones para el desarrollo del mismo; de tal forma que no que de al arbitrio de las partes la realización y desenvolvimiento del proceso.

El procedimiento ordinario, se inicia con la presentación del escrito de demanda, narrando los hechos que funde sus pretensiones, acompañada con las copias simples de la misma para traslado, de acuerdo al número de demandados, ante la Oficialía de Partes Común, la cual se turnara al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo. Si la demanda se promueve por conducto de apoderado deberá anexar a la demanda el documento que lo acredite como apoderado de la parte actora, artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo. También se le puede anexar al momento de la presentación las pruebas que estime pertinente para acreditar sus pretensiones, artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.

El Pleno o la Junta Especial competente dentro de las veinticuatro horas siguientes, dictará el acuerdo en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el auto de radicación, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, en la etapa conciliatoria, en la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no acude a la audiencia. Respecto a la parte actora si no se presenta en el día y hora señalado para la audiencia trifásica, se entenderá la inconformidad de llegar a un arreglo conciliatorio, pasando a la siguiente etapa, sino se presenta se ratificara de oficio la demanda presentada y de igual manera que la parte demandada perderá su derecho para ofrecer sus pruebas. En el auto de radicación y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la Junta esta obligada a subsanar la demanda del trabajador y lo prevendrá si existe contradicción entre las acciones que pretenda valer o si la demanda es vaga u oscura, artículos 685 y 873 de la Ley laboral.

Una vez notificados la parte actora y emplazado a juicio al demandado, el día y hora señalada para la audiencia de Ley, estando las partes en tiempo y forma. Compareciendo las partes se abre la etapa conciliatoria, para tratar de que los involucrados lleguen a un acuerdo para solucionar su conflicto. El legislador de la ley laboral vigente contemplo la Conciliación y obliga a las partes para que comparezca a esta etapa personalmente, facultando a la Junta para que intervenga y encause el conflicto que se le presenta a una solución,

escuchando a las partes e identificando los puntos en discrepancia, proponiendo posibles salidas al conflicto, sin dañar los derechos de las partes.

Al no llegar a un acuerdo conciliatorio las partes, se pasara a la siguiente etapa, la de Demanda y Excepciones, donde el actor puede ratificar la demanda, ampliarla o modificarla, si esto ultimo pasa la Junta tendrá la obligación de analizar las ampliaciones o modificaciones de la demanda para determinar si son de fondo estas, para suspender la audiencia y no dejar en estado de indefensión al demandado, como lo sostiene la jurisprudencia que tiene como rubro:

“AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA”. Si el actor ratifica la demanda, la parte demandada dará contestación a la misma de manera oral o por escrito, oponiendo sus defensas y excepciones, dando contestación a cada uno de los hechos narrados afirmándolos o negándolos, en esta etapa el demandado puede reconvenir al actor. Luego de esto las partes pueden por una sola vez replicar y contrarréplica respectivamente, esto sirve para fijar la litis, concluida la etapa de demanda y excepciones, se cerrara y se abrirá la siguiente etapa la de ofrecimiento y admisión de pruebas, en el acuerdo que dicta la Junta sobre el cierre de la etapa de demanda y excepciones y pasar a la siguiente etapa, también se analiza la personalidad de las partes.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, tiene uso de la voz en primer lugar la parte actora, esté ofrecerá sus pruebas en relación a los hechos controvertidos, y de acuerdo a la litis, posteriormente el demandado tendrá uso de la voz para ofrecer sus pruebas y objetar las pruebas de la parte actora, esta ultima tendrá también el derecho de objetar las pruebas de su contrario. Cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán, aquellas que se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar la tacha de testigos.

En el acuerdo dictado por la Junta al cerrar la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, analizará y admitirá las pruebas que tengan relación con los hechos controvertidos, dictando dentro de los diez días hábiles siguientes, día y hora para que tenga lugar la audiencia de desahogo de pruebas; cuando considere que no es posible recibirlas en una sola, señalará diversas fechas para ese efecto. Una vez abierta la audiencia se recibirán, primero las del actor y posteriormente las del demandado.

Una vez desahogadas todas las pruebas aceptadas por la Junta se procederá a formular alegatos, se certificará que no existen pruebas pendientes por desahogar y se cerrará la instrucción, se turnarán los autos a proyecto de resolución o dictamen en forma de laudo, aquí se da por terminada el procedimiento materia de la controversia.

12. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Este tipo de procedimientos está regulado en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 892 a 899, tiene como finalidad, resolver en un tiempo breve y por la urgencia que representan conflictos de trabajo.

Los procedimientos especiales aparecieron en la Ley Federal de 1970 en los artículos 782 a 788, actualmente estos preceptos en la ley vigente se encuentra con los numerales 892 a 899, en la exposición de la ley laboral de 1970 habla sobre estos procedimientos y que a continuación se transcribe tomada del libro del maestro Climent Beltrán Juan.

“Todos los conflictos de trabajo deben de resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan

la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788 (artículos 892 al 899 de la Ley vigente)”.

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas y de resolución. El artículo 787 (896 actual), emplea intencionalmente los términos “actor y promovente”, porque se consideró que, en ocasiones, no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo.”²²

Los conflictos que se ventilan a través del procedimiento especial son los que con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Los procedimientos especiales se iniciarán con la presentación del escrito de demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta, la cual citará a las partes, con diez días de anticipación, a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas, y resolución la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.

La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia de ley, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

²² Ibidem pp. 214 y 215.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- a) La junta procurara avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo conciliatorio.
- b) De no llegar a un arreglo cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas; Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley,
- c) Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de muerte por riesgo de trabajo , la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta Ley.

La Junta, en los casos de muerte por riesgo de trabajo, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados

ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.

Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo los casos de los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

13. PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.

Nuestra ley laboral vigente en su artículo 900 define este tipo de procedimientos como “son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Para su tramitación en este tipo de procedimientos, la Junta tiene la obligación de buscar los medios para que las partes lleguen a un convenio, en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado resolución que termine con el conflicto que se le presente.

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a

la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

El artículo 903 dice: “los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
- II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide”.

Al escrito de demanda en los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica se anexara:

- I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;
- II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;
- III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
- IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
- V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

La Junta inmediatamente después de radicar la demanda, citara a las partes a una audiencia que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes, esta audiencia se desarrollara de la siguiente manera, previsto en el artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo.

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

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

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los patronos podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que

acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

Los peritos que designe la Junta, deberán cubrir los requisitos establecidos en el artículo 907 de la ley laboral, realizaran las investigaciones y estudios inherentes a su cargo.

Dentro de los primero 10 días del término dado de treinta días en que deben rendir su dictamen, las presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes. El contenido forma y tiempo del dictamen queda sujeto a las normas previstas en el artículo 910 y 911 de la ley antes referida. Dentro de las 72 hora de haberlo recibido, las partes podrán formular sus objeciones; La Junta, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

Una vez desahogadas las pruebas, dentro de las 72 horas siguientes las partes podrán realizar sus alegatos, por escrito, apercibidas que de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho. Una vez fenecido el término para las partes de la presentación de los alegatos, el Auxiliar declarara cerrada la instrucción y dentro de los 15 días siguientes formulara un dictamen que deberá contener:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;

- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- IV. Un extracto de los alegatos; y
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

El dictamen se agregará al expediente y se entregara una copia a los representantes del capital y del trabajo, procediendo el Secretario a certificar la fecha de entrega o su negativa para rendirlos. Dentro de los diez días siguientes a su entrega el Presidente de la Junta citará a los representantes a una audiencia de discusión y votación, en el que se le dará lectura, poniendo a discusión el negocio con el resultado de las diligencias realizadas; y concluida la discusión, el Presidente previa votación declarara el resultado.

A fin de mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

14. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Este procedimiento se encuentra regulado a partir del artículo 920 del la Ley Federal del Trabajo, se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones y deberá reunir los siguientes requisitos:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Para hacer entrega del escrito de emplazamiento de huelga al patrón, la ley establece en su artículo 921 de la ley laboral “El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo”.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, esto lo señala el mismo artículo en su párrafo final.

El plazo que le impone la ley para que el patrón de contestación, será dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación, el escrito se ra presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

No se dará curso legal al escrito de emplazamiento de huelga cuando este cumpla con los requisitos del artículo 920, o se presente por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante de existir ya uno depositado en la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse, toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentra instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Después la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer

declaraciones que prejuzguen sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, la audiencia se podrá diferir por una sola ocasión y a petición de los trabajadores.

En la etapa de conciliación la ley establece normas a seguir en el artículo 927 y sostiene:

La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Este procedimiento de huelga se sujetará a lo establecido en el artículo 928 de la ley multicitada, donde se desprende la substanciación del procedimiento en mención.

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

a) Falta de personalidad.

b) Incompetencia.

c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.

d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Los (sic) notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Es muy extensa la información y la normatividad del procedimiento de huelga pero para efectos de este estudio, sólo se explica en forma general los procesos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para entrar a fondo sobre el tema de las pruebas y muy en especial sobre la prueba pericial en la ley laboral.

15. PARAPROCESALES.

Este tipo de procedimientos están regulados a partir del artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo y son “todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas”.

El trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Artículo 987. “Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla”.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la

Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1. LA COLONIA.

España en la etapa colonial expidió las Leyes de Indias cuya inspiración fue el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, su función era proteger al indio de América e impedir su explotación, por parte de los encomenderos. Al comienzo de la Colonia existió una lucha de ideas entre los conquistadores quienes sólo ambicionaban el oro y los misioneros con sus ideas del cristianismo, así, las Leyes de Indias surgieron como resultado de esas diferencias ideológicas.

Esas leyes les reconocían a los indígenas su estado de ser humano, para incorporarlo a la civilización, pero en la vida social, económica y política de los españoles no ocurría así, no existían igualdades de derechos entre el indio y el amo, sólo se encuentran disposiciones de compasión hacia los indios.

En las leyes de india se destaca por contener disposiciones importantes entre las que se encuentran una limitación de la jornada de trabajo, los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa, el establecimiento de la edad mínima de catorce años para poder trabajar, otorgamiento de atención medica, los pagos por el producto del trabajo realizado será en efectivo, oportuno e integro.

Sin embargo las leyes de indias no tenían el carácter obligatorio y los amos, no las aplicaban al indio, sólo le producía compasión y le demostraba el poder de ser el conquistador, del texto de las leyes de indias no se

encuentra precepto alguno que hable sobre la igualdad entre el indio y el amo.

El maestro José Dávalos, menciona que este tipo de disposiciones en la práctica no funcionaron, por que la premisa era “Obedézcanse pero no se cumplan”. El escaso cumplimiento de las leyes de indias se debió a la falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes; ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones: confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos; ignorancia de la ley en las provincias más distantes y pretender que leyes elaboradas en la península fiera a tener efectiva aplicación en la Nueva España.²³

Existió una figura conocida como la **encomienda**, su origen fue para tutelar a el indio, consistía en dar al encomendero (conquistador y sus descendientes), un determinado número de indios, los cuales debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de los cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

La encomienda fue perdiendo su eficacia, debido a que era una institución, encargada de explotar brutalmente al indio, de las poblaciones mas alejadas de la Nueva España, apareciendo nuevas instituciones como el **repartimiento o cuatequil**, que se creo a fines del siglo XVI, el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indígenas que fueran necesarios para realizar duros trabajos en las minas y en el campo. En esta institución existió una persona designada y denominada Juez Repartidor, persona encargada de vigilar el desarrollo adecuado de la vida de los pueblos.

²³ DÁVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991, pp. 24 y 25.

En 1601, una cédula real prohibió el repartimiento; en 1609 se restableció con ciertas reformas. En 1631 fue abolido finalmente, quedando sólo la obligación de los pueblos de indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo en las minas.²⁴

En esta misma época y debido a la erradicación de los trabajos forzosos, fue surgiendo los trabajadores que ofrecían como gañanes, que son los trabajadores libres y que se alquilaban, para trabajos agrícolas, ganaderos, y mineros, también conocidos como peonaje y consistía en servicios que voluntariamente eran ofrecidos por los indígenas en las haciendas y les eran más atractivo que los trabajos en los pueblos y caminos, porque además de un salario regular, parte de él se les pagaba en especie maíz.

Posteriormente surgen los obrajes antecedentes de las fábricas, pero estas fueron objeto de prohibiciones y limitaciones que hicieron que su funcionamiento y rendimiento resultaren precario, colocándolos en gran desventaja con otra institución de producción manufacturera como fueron los talleres artesanos, los que gozaban de privilegios al amparo de los gremios.

Los gremios que se dieron en la Colonia fueron diferentes a los europeos, en el viejo continente las asociaciones tenían autonomía y regulaban las relaciones en el trabajo de compañeros y aprendices, mientras que en la Nueva España las actividades las gobernaban las Ordenanzas de gremios.

En Europa, en una primera instancia, los gremios eran una forma de libertad pero en América, con las Ordenanzas y la Organización Gremial, se controlaba de forma totalitaria la actividad de los hombres. En la Nueva España los gremios se extinguieron en la etapa colonial y fueron las cortes

²⁴Ibidem. p. 25.

quienes les dieron fin, en 1813. Las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios.

2. ÉPOCA INDEPENDIENTE.

El Decreto Constitucional de Apatzingan declaró en su Artículo 38 “que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”²⁵

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana presentados por José María Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en Chilpancingo en el año 1813, expresa “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.²⁶

A pesar de esto en México se continuaban aplicando las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación y, como es obvio, la situación de los trabajadores no mejoró.

La Revolución de Ayutla puso fin a la dictadura de Santa Anna y, así, se trató de obtener el reconocimiento de la libertad. Se convocó al pueblo para elegir representantes del Congreso Constituyente y se organizó una Asamblea en la que se forjó la Declaración de Derechos, que posee pensamientos individualistas y liberales de su época. Los Artículos 4, 5 y 9,

²⁵DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág.40.

²⁶Ibidem.

son relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, en ellos se establece el libre albedrío en la elección de trabajo y de asociación.

En dos ocasiones se propuso al Congreso la creación del Derecho del Trabajo pero no fue reconocido por los individualistas. Ignacio Ramírez condenó a la comisión dictaminadora por olvidarse de los problemas sociales, él defendía el derecho del trabajador a recibir un salario justo y la idea de que debía participar en los beneficios de producción. Era la primera vez en la historia mexicana que se hablaba de la intervención de los trabajadores en las utilidades de la empresa, pero los diputados no tomaron ninguna decisión.

El 8 de Agosto de 1856 se conformó una sesión para debatir la libertad de profesión, industria y trabajo. En su discurso Ignacio Vallarta señaló la explotación hacia los trabajadores y la necesidad de evitarla, pero concluyó con un pensamiento individual y liberalista al expresar que en la libertad del trabajo no debe intervenir la ley.

Años más tarde Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación en defensa de campesinos y trabajadores, misma que fue el Estatuto provisional del Imperio. En ella prohibieron los trabajos gratuitos y forzados, igualmente, se exigió que los padres o tutores tenían que autorizar el trabajo de menores.

El 1 de noviembre de 1865 se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, la cual disponía libertad de los campesinos a separarse en cualquier tiempo de la finca en donde trabajaban, una jornada de sol a sol con dos horas de receso, salario pagado en efectivo, descanso semanal, regulación de las deudas del campesino, acceso de comerciantes a los centros de trabajo, eliminación de cárceles privadas y castigos corporales, escuelas,

inspección de trabajo y, además, sanciones para quienes violaran estas normas.

Con el Código Civil de 1870 se intentó dignificar el trabajo que no puede ser comparado con el contrato de compraventa ya que al hombre no se le puede dar el trato de cosa. En este Código formaban un solo título el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, a pesar de esto, no existieron mejoras en las condiciones laborales.

3. ANTECEDENTES PRE-REVOLUCIONARIOS.

La época de una dictadura, el Presidente Porfirio Díaz, su autor (1876 a 1910), donde se concentró la riqueza de un país en unos cuantos y el incremento de una desigualdad económica, cultural, en la mayoría de la población trabajadora.

En 1906 los mineros de Cananea se declararon en huelga para la obtención de mayores salarios y la reducción de los privilegios que gozaban los empleados estadounidenses. El gobernador de Sonora con ayuda de Estados Unidos de América aniquiló el movimiento de huelga.

En noviembre del mismo año en Puebla los empresarios de la industria textil impusieron un reglamento de fábrica que eliminaba la libertad y dignidad de los empleados, entonces, los trabajadores se declararon en huelga y los empresarios convencieron a los dueños de las fábricas para realizar un paro general. Los obreros pidieron al presidente Porfirio Díaz que arbitrara el conflicto pero de él sólo obtuvieron el dictamen a favor de los empresarios, el único beneficio que se obtuvo de esa confrontación fue la prohibición del trabajo a menores de siete años.

Posteriormente el Partido Liberal, encabezado por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa a favor del derecho del trabajo. En este documento se estudian las condiciones de las clases campesina y obrera, además, en él se proponen reformas en la legislación del trabajo entre las que destacan: mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas, igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, impedimento laboral a menores de 14 años, higiene y seguridad en las fábricas, prohibición de las tiendas de raya, eliminación de deudas de los campesinos, reglamentación de los medieros, servicio doméstico y trabajo a domicilio, pago semanal en efectivo con la prohibición de descuentos y multas, descanso semanal obligatorio, ocho horas como jornada máxima y fijación de los salarios mínimos.

Consecutivamente la Legislatura del Estado de México promulgó una ley sobre los riesgos de trabajo y la atención médica que el patrón debe de prestar, además del pago hasta por tres meses del salario de la víctima, en caso de muerte, a sus familiares.

4. REVOLUCIÓN DE 1910.

“En 1910 el 72 % de los habitantes de México eran campesinos en la miseria y en el porcentaje restante se encontraban los círculos, cada vez más cerrados, de la burguesía”.²⁷

Con el Plan de San Luis en vísperas de la revolución, Francisco I. Madero desconoció al gobierno de Porfirio Díaz, al tiempo que hacía referencia al problema agrario. No obstante, con la llegada de Madero al poder se defraudó una vez más a los obreros y campesinos, dándole justificación al movimiento de Emiliano Zapata con su lema “Tierra y Libertad”.

²⁷ Ibidem, p. 43

Posteriormente con la traición de Victoriano Huerta, enterrados ya los gobiernos de Francisco I. Madero y Francisco León de la Barra, el caos gubernamental no culminaba. Así, los legisladores de Coahuila junto con Venustiano Carranza desconocen a Victoriano Huerta como presidente y hacen un llamado a los gobiernos de los estados para luchar por sus derechos.

Pero fue con el Plan de Guadalupe que se concretó el primer intento de reinstaurar la Constitución violada y sentar las bases para la Constitución 1917.

Después de que Victoriano Huerta abandonó el poder, en el país se inició una paulatina creación del Derecho del Trabajo. En Aguascalientes se redujo la jornada laboral a nueve horas con descanso semanal y se prohibió la reducción de sueldos. En San Luis Potosí se emitió un decreto que fijaba los salarios mínimos. En Tabasco, además, se eliminaron las deudas de los campesinos y se recortó a ocho horas la jornada diaria. De igual forma, en Jalisco se emitió un mandato en cuanto a descanso semanal obligatorio, vacaciones y jornada de trabajo.²⁸

En Veracruz se pronunció la Ley del Trabajo del estado y la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la república. En Yucatán se expidió una Ley del Trabajo que contenía las bases fundamentales que posteriormente formarían el Artículo 123 constitucional, con esta ley se creó el Tribunal de Arbitraje y las Juntas de Conciliación, órganos a los que se les dio la facultad de resolver conflictos laborales.

5. CONSTITUCIÓN DE 1917

²⁸ Ibidem, p. 45

Venustiano Carranza convocó en Querétaro a un Congreso Constituyente para crear una nueva Constitución, este proyecto, originalmente, en su Artículo 5 contenía un párrafo en el que se limitaba a un año obligatorio el contrato de trabajo.

Los diputados de Veracruz y Yucatán expusieron iniciativas de reforma al Artículo 5^o en defensa de los trabajadores por lo que al proyecto se le adicionaron la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños, además del establecimiento de la jornada máxima de ocho horas y descanso semanal.

Contra el dictamen anterior se inició un debate en el que participaron 14 oradores. Fernando Lizardi sustentó que las adiciones realizadas al Artículo 5^o no eran las adecuadas y que debían retenerse hasta el momento en que se discutiera la facultad del Congreso de la Unión para legislar en cuestiones del trabajo.

Los Diputados pensaron que ésta era una estrategia para que la Asamblea no lidiara con las cuestiones sociales; al estar en la discusión el diputado Héctor Victoria habló sobre fijar la base constitucional para crear una legislación del trabajo que estableciera el salario mínimo, descanso semanal, jornada máxima, instauración de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de la jornada nocturna de mujeres y niños, indemnizaciones, seguros etc. Así, él expuso los cimientos que culminaron con la creación del Artículo 123 constitucional, en el que opinaba que el Derecho del Trabajo tenía que adecuarse a la realidad de la sociedad por lo que sus leyes debían ser generales.

Froylán C. Manjarrez propuso que se retirara el Artículo 5^o y que se presentara un Artículo especial en el que se consignaran los derechos obreros.²⁹

Venustiano Carranza tuvo conocimiento del debate y facultó al licenciado José Natividad Macías para manifestar los principios que debería contener el porvenir del Derecho del Trabajo. Macías, Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, junto con el licenciado Lugo y el diputado De los Ríos conformaron un comité que redactó un anteproyecto, quienes después de un intercambio de ideas con un grupo de diputados elaboraron un proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso quien lo presentaría a la Asamblea. La Comisión hizo algunos cambios conservando gran parte del texto original, fue así que el Artículo 123 constitucional se aprobó el 23 de enero de 1917.

Así finalmente se consagraron en la Constitución de 1917 las conquistas sociales mediante el establecimiento de limitaciones a los particulares, además también se considero el sistema federal y el principio de la división de poderes.

Nuestra Constitución de 1917, nuestra norma suprema inicia el orden jurídico de un estado nacional, determina la validez de las normas jurídicas, organiza al estado, establece normas para garantizar la soberanía, establece garantías individuales, establece su orden jerárquico sobre otros ordenamientos jurídicos

6. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 de la Constitución, elevó los derechos de los trabajadores a la categoría constitucional, para tutelarlos, este precepto en su origen no tenía apartados, como actualmente se establece.

²⁹ Ibidem, p. 49

En el texto original del Artículo 123 se reglamentó el contrato de trabajo, el salario, riesgos profesionales, el despido y el descanso semanal, se sentaron las bases sobre la asociación profesional de obreros y patronos, la huelga, los paros y la jornada de mujeres y menores. Además, se instituyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y la decisión de los conflictos laborales.

El Congreso de la Unión estaba facultado por el proyecto de Constitución para legislar en la República pero los legisladores estaban convencidos de que las necesidades de los estados eran diferentes y requerían de una regulación distinta, por eso es que el preámbulo del Artículo 123 establecía que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deben expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

El estado de Veracruz en el año de 1918 expidió su Ley del Trabajo, siendo ésta la primera ley respecto a este tema en la República Mexicana y en nuestro continente. Fue el antecedente para las leyes de los demás estados y para la Ley Federal del Trabajo de 1931.³⁰

Esta Ley del Trabajo de Veracruz reconoció la libertad sindical, el derecho de huelga, además de crear normas en cuanto al salario, todo con el fin de mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

En el Distrito Federal y territorios federales se emitió la Ley Reglamentaria de la Libertad del Trabajo, se editó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a tiempo que se regulaba la participación en las utilidades y en las cajas de ahorro.

³⁰ Ibidem, p. 50

El Derecho Obrero se dispersó en todo México, así se crearon sindicatos y gradualmente los trabajadores comenzaron a mostrar su inconformidad debido a que las leyes de cada estado daban un trato diferente y violaban el principio de igualdad de derechos. Los conflictos colectivos y las huelgas fueron algunos de los problemas que surgieron y al desarrollarse en dos o más estados, ninguno podía intervenir porque carecían de la competencia para resolver fuera de su territorio.

Al aumentar los problemas los legisladores establecieron que la Ley del Trabajo fuera única y se expidiera por el Congreso Federal, sin embargo su observancia recaería en las autoridades federales y estatales de acuerdo a la competencia contenida en esa reforma; de esta manera el gobierno se dispuso a realizar una reforma constitucional al Artículo 73 Fracción X y al Artículo 123 para erigir así una Ley Federal del Trabajo.

En 1929 el presidente Emilio Portes Gil mandó al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, sin embargo los trabajadores estuvieron en desacuerdo ya que instauraba como principio la sindicación única. Entonces, La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, dos años después, presentó un proyecto que se envió al Congreso de la Unión para que fuera discutido. Así, se aprobó la primer Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de Agosto de 1931.³¹

7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo tiene sus principios en el Artículo 123 constitucional.

Como hemos visto al desarrollo del presente tema, fueron existiendo en todo el país múltiples leyes y ordenamientos laborales que regulaban de

³¹ Ibidem, pp. 53 y 54

modo diferente, los conflictos e instituciones de trabajo, esto origino reformar la constitución para establecer la federalización de la legislación del trabajo.

Ante esta situación se modifico el artículo 123 en su párrafo introductorio y la facción X del artículo 73 de la Constitución y se opto por una sola ley de trabajo, expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formo parte de la misma reforma.

En 1960 el presidente Adolfo López Mateos creó una Comisión para la elaboración de un anteproyecto la Ley Federal del Trabajo que exigió una reforma a las Fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI en el Apartado "A".

Estas reformas pretendían aumentar a 14 años la edad mínima para laborar, regular la determinación de los salarios mínimos y así como el porcentaje que corresponde a los trabajadores en cuanto a las utilidades. Conjuntamente se debía de precisar la competencia de las autoridades locales y federales.³²

La iniciativa presidencial quedó aprobada en noviembre de 1962, año en el que el presidente entregó al Poder Legislativo la iniciativa de Reforma de la Ley del Trabajo de 1931.

Posteriormente Gustavo Díaz Ordaz nombró una segunda Comisión para realizar un nuevo proyecto que fue denominado como Anteproyecto. El presidente envió una copia a todos los sectores para que expresaran su opinión e hicieran observaciones, los trabajadores aportaron numerosos documentos mientras que los patrones prescindieron de expresar sus puntos de vista. Así, el gobierno convocó a las clases sociales para nombrar

³² Ibidem, pp. 55 y 56

personas que intercambiaran perspectivas para el proyecto que se presentaría ante el Poder Legislativo.

Por la parte de los patrones se nombró a un grupo de abogados que no estuvo de acuerdo con las normas que mejoraban las condiciones de los trabajadores. Además, se opusieron a la jornada de trabajo propuesta, ya que en el Anteproyecto se intentaba evitar la extensión de las horas de trabajo.

En el mismo sentido, los patrones estaban en contra de la prima dominical y vacacional, el aguinaldo anual, el pago de salario doble por prestar servicios el día de descanso y la protección de las invenciones de los trabajadores; por lo que presentaron un documento que establecía que no se debían hacer modificaciones a la parte sustantiva de la Ley de 1931 sino únicamente a la parte procesal.

Los defensores de los trabajadores exigían una transformación en el ordenamiento, en el que el trabajador tuviera una intervención más justa en las consecuencias de la producción, en general estuvieron de acuerdo con el Anteproyecto aunque consideraban que podía mejorarse. Entre las modificaciones que proponían destaca: elevar a nivel federal el Derecho del Trabajo por la influencia que tenían las autoridades de los estados y los políticos sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje pero esta reforma exigía una modificación a la constitución. Además demandaron la disminución de las horas de trabajo semanal sin la necesidad de realizar un cambio a la constitución, por lo que se acordó que los sindicatos podían hacer la solicitud de la reducción de la jornada en la contratación colectiva.

El Anteproyecto se modificó en cuanto a la libertad sindical, el derecho de huelga y la libertad de la contratación colectiva. La Comisión

expidió un proyecto final con las sugerencias de los patrones, trabajadores y otros sectores, y así el presidente envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo. Por otro lado, ante las Comisiones Unidas de Diputados y Senadores, los representantes de los patrones y los trabajadores emitieron sus observaciones.

Los patrones dieron a conocer un ensayo sobre sus observaciones, éste contenía algunas objeciones entre las que sobresalen la propina como parte integrante del salario, el pago de tiempo extraordinario, la prima dominical, el pago de sueldo doble en los días de descanso, el aumento del periodo de vacaciones, el aguinaldo, la prima vacacional, las becas, el fomento del deporte y la indemnización en el caso de reajuste de trabajadores.

En este mismo ensayo los patrones agregaron puntos que consideraban inaceptables como el interrumpir la jornada de trabajo media hora. También estuvieron en desacuerdo con otras normas entre ellas se encuentran la norma que instauraba que el salario se integra con todas las prestaciones que obtiene el trabajador norma que ya había sido ratificada por el Senado y que fue tomada de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo-, la norma que atribuye a los patrones dar preferencia a los trabajadores con mayor antigüedad en el escalafón, la norma con la que se trataba de evitar un aumento en los puestos de confianza, así como las disposiciones en cuanto a agentes de comercio, trabajo a domicilio y procésales sobre el procedimiento de huelga, además de normas referentes a la participación laboral en las utilidades de la empresa, las disposiciones sobre habitaciones de los trabajadores y, sobretodo, solicitaban la introducción del contrato a prueba en la ley y la reinstalación del contrato de aprendizaje.

En el momento en que terminaron sus respectivas juntas, los representantes de los patrones y de los trabajadores, diputados y senadores tuvieron una reunión con la Comisión redactora para un intercambio final de opiniones. Ahí las interrogantes de los legisladores fueron respondidas por la Comisión redactora tratando de mantener la base del proyecto.

En su redacción última el proyecto no tuvo ningún cambio en sus principios, aunque los legisladores realizaron modificaciones que sirvieron para adjudicarle una mayor precisión.

Con la iniciativa se trató de satisfacer las necesidades de los trabajadores, asimismo se buscó otorgar los derechos que se fundaron con el Artículo 123 constitucional.

Para la elaboración de esta Ley los estudiosos del Derecho se cultivaron de la realidad en la que vivían los trabajadores y de las esperanzas por lograr justicia social, a través del debate se logró la aceptación de las propuestas de los hombres trabajadores para eliminar la pobreza y las malas condiciones de trabajo.

Sin embargo esta ley no tiene una función final ya que se debe modificar con el paso del tiempo según las necesidades de los trabajadores para, así, lograr una meta final: mejorar las condiciones de vida de la sociedad.

Finalmente en el año de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número de modificaciones, fue promulgada el 18 de Agosto de 1931.

8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El primero de mayo de 1970, entro en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó a la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableciendo prestaciones superiores a está ultima, pero conservando de la ley de 1931 la ideología de proteger los derechos sociales, particularmente de aquellos que tienen por objeto tutelar la prestación de servicios en beneficios de los trabajadores.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designo una comisión para preparar un anteproyecto de reforma a la ley de 1931, integrado por el Secretario del Trabajo de Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, los presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmorán de Tamayo, el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Ramiro Lozano y el maestro Mario de la Cueva. El anteproyecto que sirvió de base a las reformas constitucionales y legales de 1962, no fue presentado a las Cámaras.³³

En el año de 1967 ya con el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, designo una nueva comisión para retomar la reforma de la ley laboral, constituida por las mismas personas de la anterior comisión, pero se agrega a licenciado Alfonso López Aparicio. En 1968 el Secretario del Trabajo informo al Presidente que el proyecto estaba terminado. El Presidente mando una copia del anteproyecto a todos los sectores interesados como son los representantes destacados de los sectores obrero y patronal, para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzguen convenientes.

Por acuerdo del Presidente se invito a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de

³³ Ibidem.

impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Gustavo Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969, entro en vigor el 1° de mayo de 1970.

Dentro de la reforma sustancial a la Ley Federal del Trabajo de 1931, la ley de 1970, se introdujo el pago de la prima dominical, pago del doble del salario por servicio extraordinario que se presta en día de descanso, el pago de una prima vacacional, el pago de un aguinaldo anual, y en general prestaciones que no se contemplaban en la ley de 1931.

Se atribuyo a las Juntas de Conciliación conocer asuntos cuya cuantía no excediera de tres meses de salario. Se faculto a la Secretario de Trabajo y Previsión Social, para que a su criterio, se crearan juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje en los diversos estados de la República, así también se faculto a los gobernadores y al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para crear nuevas juntas de conciliación y arbitraje, fijando el lugar de residencia y su competencia territorial.

Se fijo normas especiales para el trabajo de las mujeres y de los menores, se regulo los trabajos de los marinos.

Se determino que durante el periodo de instrucción no seria indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque si para la resolución.

Se ratifica en la ley laboral de 1970 la oralidad en el proceso, hicieron más fáciles las notificaciones, regularon la tramitación de los incidentes procesales, se aumento el plazo de la caducidad para no afectar a los trabajadores, se elimino el tramite por inhibitoria de la incompetencia, se

mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas, esto respecto al derecho adjetivo, pero también el proceso ordinario, se estableció una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. En el capítulo de pruebas se introdujo la prueba de inspección, y facilitó el desahogo de las periciales.

Se creó un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

Para diversos autores las reformas de 1970, no se realizaron en la estructura de la ley, sin embargo se adecuó a la realidad de esa época, consiguiendo ajustarse al dinamismo de un derecho social, buscado en todo momento erradicar la desigualdad existente entre el trabajador frente al patrón, elevando las condiciones de vida de los trabajadores y conservando los ideales de justicia social que sirvieron de base al constituyente de 1917.

9. REFORMAS PROCESALES DE 1980.

En 1979, el Presidente José López Portillo, presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo. Esta iniciativa reformaba los artículos que regulan el procedimiento de huelga, agrega al artículo 47 de la ley la obligación de darle al trabajador por escrito las causa o causas del despido, la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos, se crea una sola audiencia la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, atendiendo al principio de concentración procesal, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba al patrón, la Junta tiene la

obligación de subsanar la demanda del trabajador y previniéndolo para corregirla, la participación de las autoridades en busca de la verdad y la justicia.

Los autores de estas reformas fueron, Pedro Ojeda Paullada, Secretario de Trabajo y Previsión Social, el licenciado Jorge Trueba Barrera, Guillermo González López, Subsecretario A del Trabajo y el Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo Pedro Cervantes Campos.

A partir de la reforma de 1980 en la ley laboral el procedimiento para el trabajo en general es un derecho social de clase, antes no se reflejó la idea social en el derecho adjetivo, se había creado y regulado en la leyes de 1931 y 1970 un procedimiento, basado en principios civilistas, el papel de las juntas de conciliación y arbitraje era un papel pasivo, el procedimiento tenía muchos incidentes que lo convertían en un proceso lento y costoso para los trabajadores, que optaban por desistirse de la demanda y así dedicarse a buscar trabajo para subsistir.

En las reformas de 1980, la ley laboral que nos rige actualmente, en cuanto a la prueba testimonial la limita, en cuanto a que sólo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido y las objeciones o tachas de los mismos se formularan oralmente al concluir el desahogo de la prueba, si se objeta de falso el testigo la junta recibirá las pruebas en una audiencia artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En cuanto a la prueba de inspección en la ley laboral de 1970, no estaba regulada este tipo de prueba, reglamentación que permitió que la prueba de inspección se realizara únicamente sobre el último año anterior

laborado del trabajador demandante, esto por economía procesal, además se prohibió la pesquisa judicial.

En esta misma reforma se introdujeron los procedimientos denominados para procesales o voluntarios, regula a aquellos asuntos que sin mediar conflicto entre las partes, podrán solicitar la intervención de la Junta, artículos 982 al 991 de la ley laboral vigente.

Asimismo y respecto a las reformas procesales de 1980, también se reglamenta y se realza su importancia de la prueba presuncional, distinguiendo entre la presunción legal y la presunción humana.

En general esta reformas procesales, impregnan al derecho procesal el ideal del constituyente y creador del artículo 123 constitucional, ya que anteriormente no se reflejaba en el derecho adjetivo, sólo en el derecho sustantivo se aprecia la tutela de sus derechos del trabajador, asiendo un proceso que regula y protege al trabajador, tratando de eliminar la desigualdad económica, cultural que existe entre las clases involucradas; se trata del principio de justicia social de regular desigualmente a los desiguales.

CAPITULO III

DE LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE LA PRUEBA.

Se desprende del diccionario que la palabra prueba expresa “la acción o efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa, esta palabra proviene del vocablo latino *probandum* que significa probar o hacer fe”.

De lo anterior se entiende y para el derecho procesal, que probar es producir un estado de certidumbre en la mente del juzgador respecto de la existencia o no de un determinado hecho o de la verdad o falsedad de una afirmación, es decir, probar es evidenciar algo, o sea, lograr que en nuestra mente imagine, perciba, con claridad un determinado hecho existente o inexistente pero controvertido.

Para nosotros por prueba en sentido procesal entendemos la demostración en un juicio de la certeza de un hecho afirmado por una de las partes en litigio.

El Licenciado Miguel Bermúdez Cisneros define y expresa Por pruebas judiciales podemos entender “el conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos”.³⁴

³⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1983, pp. 5 y 6.

De esta definición se desprende que la prueba demostrara la verdad legal de un hecho controvertido.

2. OBJETO Y FINALIDAD DE LAS PRUEBAS.

Como se va viendo en el desarrollo del tema las pruebas dentro de un juicio son esenciales, para crear convicción en el juzgador y este buscara con base al análisis de las mismas la verdad legal, confirmando las acciones y prestaciones o las defensas o excepciones de las partes según sea el caso.

Para la doctrina el objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos, es decir, demostrar afirmaciones o hechos de las partes en el juicio, esta afirmación queda robustecida en nuestra ley laboral.

La Ley Federal del Trabajo vigente en el artículo 777 sostiene que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. Relacionado al artículo 779 de la misma ley establece que la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes (...).

El Derecho nacional y los hechos notoriamente inverosímiles no pueden ser objeto de prueba, sólo puede ser objeto de prueba el derecho extranjero, el derecho consuetudinario, y la jurisprudencia.

El oferente de la prueba persigue como fin, lograr el convencimiento del juzgador, crear una certeza de la existencia de su verdad, ya sea de los hechos narrados en su demanda o de la contestación de la misma.

La finalidad de la prueba es darle al juzgador el convencimiento o certeza sobre los hechos controvertidos, si estas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia ya la finalidad de la prueba se a cumplido por que se tiene elementos de convicción para dictarla, aunque por el resultado de la probanza, bien puede en algunos casos, no coincidir con la realidad de lo hechos controvertidos.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA.

Diversos tratadista tanto nacionales como extranjeros sostienen que si existe una teoría general de la prueba, y esto se aplica a los procesos civiles, penales, laborales, etcétera, no obstante las diferencias en sus procedimientos, ya que existe unidad de principios que adquieren calidad de fundamentales relacionados con otros temas como el objeto, finalidad, carga de la prueba etcétera, que integran una teoría general. Estos principios sirven al juzgador para orientar su criterio para la admisión, recepción y valoración de las pruebas en un juicio.

A continuación se enunciaran algunos principios sobre la prueba, sobre todo los que su aplican a nuestro proceso laboral.

a) *Principio de Inmediación.* Consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas de manera activa en el desarrollo de las mismas. Este principio procura evitar que el debate probatorio se convierta en una contienda privada, es decir, para la eficacia de la prueba, para el cumplimiento del contenido y forma de las pruebas es necesario que el juzgador sea quien la dirija de forma inmediata, pues le permite una mejor valoración de las mismas.

b) *Principio de igualdad de oportunidad probatoria.* Consiste en que los litigantes tengan idénticas oportunidades para presentar o pedir la recepción de las pruebas y para objetar las propuestas de la contraparte.

c) *Principio de la concentración de la prueba.* La prueba como regla general debe practicarse de una vez, en una misma etapa del proceso, ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el riesgo de que se desvirtúen alguna de ellas e impida la averiguación de la verdad legal.

d) *Principio de la contradicción de la prueba.* Este principio se refiere a que la parte contra quien se opone una prueba, debe de gozar de oportunidad procesal para conocerla y controvertirla incluyendo en este el derecho de contraprobar.

e) *Principio de la necesidad de la prueba y de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos.* Este principio alude a la necesidad de que los hechos sobre los cuales debe fundarse la sentencia se hallen acreditados con pruebas ofrecidas por cualquiera de los litigantes o por el órgano jurisdiccional, sin que el juzgador pueda suplirlas con el conocimiento personal privado que tenga sobre ellos.

f) *Principio de la unidad de la prueba.* Este se refiere a que el conjunto probatorio del proceso forma una unidad y como tal debe de ser examinado y fundado por el órgano jurisdiccional, confrontando las diversas pruebas,

g) señalando su concordancia o discordancia y concluir sobre el convencimiento que de ellas se forme, apreciándolas en conciencia.

h) *Principio de la adquisición de la prueba.* Se refiere este principio a que la prueba no pertenece al oferente, ya que no siempre beneficia a él mismo, agregada a los autos el juzgador valorará la prueba para asegurarse de la

existencia o inexistencia de un hecho que favorecerá al oferente de la prueba o no.

i) Principio de formalidad y legitimidad de la prueba. La prueba debe contener requisitos como son circunstancia de modo, tiempo y lugar, y que no sean contrarias a la ley o a la costumbre, además deben versar sobre hechos controvertidos.

j) Principio de preclusión de la prueba. Significa que las partes en el proceso deben de ofrecer las pruebas en tiempo y forma legal en la etapa correspondiente, sino perderán su derecho para hacerlo, es decir la pérdida de la oportunidad para ofrecer pruebas.

k) Principio de originalidad de la prueba. Debe referirse directamente al hecho que se pretende probar.

l) Principio de la libertad de la prueba. Las partes y el juzgador, deben e gozar de libertad para obtener todas las pruebas que sean pertinentes, pero que no sean contrarias a la ley o a la costumbre.

m) Principio de la pertinencia e idoneidad de la prueba. Es una limitante del principio anterior , debido a la carga de trabajo del órgano jurisdiccional y esto implica que solo se recibirán las pruebas relacionadas con los hechos controvertidos del litigio, y no así las pruebas que de ninguna forma sirvan para los fines propuestos.

n) Principio de la obtención coactiva de los medios materiales de prueba. El órgano jurisdiccional en el proceso tiene la facultad de obligar que se le presente los documentos, cosas o personas relacionados con los hechos controvertidos coactivamente para buscar la verdad de los hechos. (verbigracia

acceso a los archivos públicos y privados, imponer ciertas coacciones a los litigantes o testigos para absolver interrogatorios, o para reconocer firmas, etc.).

o) Principio de la carga de la prueba y de la autorresponsabilidad de las partes por su inactividad. Este principio alude a la necesidad de aportar prueba en ciertos hechos, esta recae en una de las partes, nuestra ley laboral impone la carga probatoria al patrón cuando hay controversia en el salario, horario, categoría etc.

p) Principio inquisitivo en la ordenación y práctica de las pruebas. Conforme a este principio el órgano jurisdiccional debe tener facultades para ordenar y practicar pruebas oficiosamente.

Estos principios el legislador los contemplo en nuestra Ley Federal del Trabajo, para nuestros medios de prueba señalados en el derecho adjetivo de la ley en mención, sírvase al litigante estos principios rectores de las pruebas para una mejor comprensión en el proceso laboral.

4. MEDIOS PROBATORIOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Los medios de prueba se pueden analizar desde dos puntos de vista, uno como actividad del juzgador o de las partes, que suministran al primero el conocimiento de los hechos materia del proceso y por ende las fuentes donde se extraen los motivos o argumentos para obtener su convencimiento sobre los hechos que originaron el conflicto. Y en un segundo modo se analiza el medio de prueba como instrumento, que son los instrumentos u órganos que aportan al órgano jurisdiccional, los elementos personales y materiales de la prueba por ejemplo el perito, su dictamen, el testigo, etcétera.

La doctrina define a los medios de prueba en el proceso como modos, u operaciones que, referidos a cosas o personas, son susceptibles de proporcionar un dato demostrativo, de la existencia de uno o más hechos controvertidos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente establece de manera enunciativa y no limitativa los medios probatorios en el proceso laboral y que a continuación se transcribe dicho precepto.

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

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

Esté precepto enlista los medios probatorios, que pueden ser ofrecerse en el proceso laboran, sin que se han los únicos que se admiten, es decir el legislador va más allá y contempla los avances tecnológicos, descubiertos en el futuro inmediato.

A continuación se hará una sencilla descripción de los medios de prueba más usuales en el proceso laboral, siguiendo el orden del artículo antes transcrito.

A. La Prueba Confesional.

La prueba confesional se encuentra regulada en nueve artículos del 786 al 794 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

El maestro Marco Antonio Díaz de León define a la confesión como “es una declaración, una exteriorización voluntaria de la parte por la que reconoce o admite, en su perjuicio, la verdad de un hecho aseverado por el colitigante”.³⁵

De esta definición nos queda claro que la confesión es una declaración o exteriorización voluntaria hecha por una de las partes en el juicio, otra característica de la confesión judicial es que versa sobre la verdad de un hecho por ley debe de ser controvertido en el proceso laboral, cumpliendo con esto la finalidad como medio probatorio y por ultimo esta confesión tiene repercusiones jurídicas desfavorables para el confesante.

La confesión asume diversas formas, una al absolver posiciones, estas refieren respuestas a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido, otra forma que presenta la confesión es un interrogatorio libre señalado en el precepto 781 de la Ley laboral.

La Ley laboral faculta a las partes, para citar a su contraparte a absolver posiciones, deberán concurrir personalmente, si se trata de persona moral, se desahogara, por conducto de su representante legal; estos pueden ser de

³⁵ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral Tomo II, Porrúa, México, 1990, p. 622.

acuerdo al artículo 11 y 787 de la Ley Feral del Trabajo los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, así como a los miembros de la directiva de los sindicato cuando se les imputen hechos propios.

La ley contempla la confesión de parte alude al actor y demandado, ya sea personas físicas o personas morales, el desahogo de la prueba de la primera serán de forma personal y el de la prueba por conducto de persona moral se desahogara por conducto de su representante legal, el otro tipo de confesión que contempla nuestra ley es la confesión para hechos propios, se refieren estos últimos al conocimiento personal de los hechos o que por razones de sus funciones deban de ser conocidos, sólo podrán ser confesante el representante de la persona moral o directivos sindicales. Si la persona citada para desahogar la confesional para hechos propios, ya no labora para la empresa demandada lo cual se deberá acreditar, al oferente de la prueba la junta lo requerirá para que proporcione el domicilio de dicha persona para ser citado, si lo ignora lo hará saber a la propia junta para que esta, requiera a la empresa proporcione el ultimo domicilio registrado del confesante. En esta hipótesis se cambia la naturaleza de la prueba transformándose un una testimonial, es decir, de confesional a testimonial, de acuerdo al párrafo último del artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, que dice “Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía”.

La Junta ordenará se cite personalmente o por conducto de sus apoderados a los absolventes apercibiéndolos para el caso de que no se presenten el día y hora señalados para su desahogo, de que se les tendrá por confesos de las posiciones que se le articulen y que hayan sido calificadas de legales. Si no se presentan el día y hora señalados para el desahogo de la prueba la junta deberá de hacer efectivo el apercibimiento antes mencionado.

El desahogo y regulación de la prueba confesional se establece en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación se transcribe:

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

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

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello”.

El precepto transcrito nos habla de las reglas a seguir en el desahogo de la prueba confesional, dentro de los puntos a seguir se desprende que pueden ser de forma oral o por escrito, que las posiciones tengan relación con la litis para que sirvan al Juzgador.

Otros puntos importantes para destacar sobre la prueba confesional, se puede desahogar vía exhorto, las afirmaciones que formule el articulante en las posiciones se entenderán por confesión expresa y espontánea, de igual forma las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio por las partes.

B. La Prueba Documental.

Es otro medio de prueba que contempla la ley, del cual se puede valer las partes en el juicio para demostrar ante las juntas la verdad de sus afirmaciones y convencer al juzgador de la existencia o no de los hechos narrados.

De acuerdo a la Gran Enciclopedia Larousse documento es “Diploma, carta relación u otro escrito que ilustra de acerca de algún hecho, principalmente de los históricos o cualquier otra cosa que sirva para ilustrar o comprobar algo”.

La palabra documento, proviene de la voz latina *documentum*, significa titulo o prueba escrita.

Se define al documento, como todo objeto, producto de un acto humano que represente a otro hecho o a un objeto, una persona o una escena natural o humana.

Para algunos tratadistas del derecho no sólo conciben al documento como escrito o instrumento, por el contrario sostienen que es toda corporación de pensamiento plasmado en un objeto que puede ser llevado físicamente ante la presencia del Órgano Jurisdiccional, verbigracia la cinematografía, las fotografías, películas y cualquier avance de la ciencia que pueda probar mejor

que la escritura. La otra corriente sostiene que documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible. Ya que sostienen que el lenguaje humano esta formado por conceptos generales de uso universal mediante los cuales los hombres se comunican entre si, siendo una nota esencial de la especie humana, por ello no es lógico asimilar los documentos a las fotografías, películas, etc., que no contengan nada escrito.

Debido a que el análisis de la presente tesis es la prueba pericial sólo se expone de manera general y breve los demás medios de prueba que contempla nuestra ley laboral, sin entra a una discusión sobre las corrientes ideológicas expuestas sobre la prueba documental, continuando analizando la normatividad de la prueba documental.

La clasificación que contempla la ley respecto a los documentos atiende a su origen y funciones de quien lo expida en público y privado. El documento es público cuando ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fe pública, en ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requisitos de ley artículo 795 Ley Federal del Trabajo. El documento es privado son aquellos que se consignan alguna disposición o convenio por personas particulares. La ley establece que documento privado, es todo documento escrito cuya formación no haya constituido en ejercicio de una función pública artículo 796 Ley Federal del Trabajo. Así mismo del estudio de los preceptos que regulan esta prueba se habla de documentos originales y copias, estas ultimas pueden tratarse de testimonios, copias simples y copias fotostáticas, estos documentos pueden ser escritos en idioma castellano o en otro idioma, pueden ser escritos u objetos.

La presentación de los documentos privados corre a cargo del oferente que los tiene en su poder, estos podrán ser objetados por la contraparte en cuanto a su contenido y firma, sino son objetados se les devolverá al oferente.

Si se trata de documentos consistentes en copia simple o fotostática se podrán objetar y solicitar la compulsión o cotejo con su original, en este caso el oferente de la prueba debe de señalar el domicilio donde se encuentra el documento original.

Si un documento original lo tiene en su poder un tercero, este tiene la obligación de presentarlo, si se objeta se tendrá que ratificar el contenido y la firma o huella. Tratándose de informes o copias que deba expedir alguna autoridad la Junta deberá solicitarlas directamente.

La ley laboral le impone al patrón la carga de la prueba, al imponerle la obligación de conservar ciertos documentos artículo 804 Ley Federal del Trabajo, de lo contrario le impone una sanción consistente en ser ciertos los hechos del trabajador narrados en su demanda en relación con los documentos, artículo 805 Ley en mención.

Las partes pueden pedir copia o testimonio de documentos, pieza o expediente que obre en oficinas públicas por conducto de la Junta.

Respecto a los cotejos o compulsión de documentos deben exhibirse en la etapa de ofrecimiento de pruebas, para su perfeccionamiento y el artículo 807 de la Ley laboral regula dos aspectos cuando los documentos se encuentran en el lugar donde se promueve el juicio y cuando el documento se encuentre en lugar distinto de la residencia de la Junta.

Los documentos provenientes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades consulares o diplomáticas en los términos que establezcan las leyes relativas artículo 808 Ley Laboral. Si los

documentos se presentan en idioma extranjero deberán acompañar su traducción.

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella dactilar, las partes podrán ofrecer pruebas respecto a las objeciones.

C. La Prueba Testimonial.

Es un medio de prueba utilizado por las partes en el proceso, se encuentra regulada por ocho artículos de la Ley laboral, pero que más dolores de cabeza trae al litigante. Este medio de prueba al igual que los antes mencionados cumple la función esencial de la prueba en los juicios, que es la reconstrucción histórica de los hechos.

Gramaticalmente testigo significa, persona que da testimonio de una cosa o la atestigua. Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa.

Se entiende por *testigo* como la persona que da testimonio de una cosa. Desde el punto de vista estrictamente jurídico se entiende por *testimonio*, un acto procesal, mediante el cual una persona que no es parte en el proceso declara al juzgador lo que sabe de determinados hechos controvertidos.

La prueba testimonial se encuentra regulada de los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo y establece los siguientes requisitos, para la prueba:

- Máximo tres testigos por cada hecho controvertido.

- Señalar el nombre y domicilio de los testigos, el oferente los presentara directamente o solicitará a la Junta los cite si existe impedimento, señalando las causa o motivo justificado de ello.
- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá acompañar interrogatorio por escrito, de no hacerlo se declarara desierta la prueba.
- Si el testigo es alto funcionario a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración mediante oficio.
- Si la Junta cito al testigo, esta tiene la facultad de presentarlo si no acude a dar su declaración, será presentado por conducto de la policía.

El artículo 815 de la ley en mención establece la normatividad a seguir para el desahogo de la prueba testimonial:

- Las partes deberán presentar sus testigos, salvo que los haya citado la Junta.
- Los testigo deberán identificarse si las partes lo piden.
- Los testigos deben de examinarse por separado, el interrogatorio se formulara oralmente, salvo el desahogo por altos funcionarios o por exhorto.
- Al testigo se le protestará para que se conduzca con verdad y se le tomaran sus generales, acto seguido se le tomaran su declaración.
- Las partes formularan las preguntas en forma verbal y directamente. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes, la Junta también puede examinar al testigo. Las preguntas y respuestas deberán constar en autos escribiéndose textualmente.
- Los testigos están obligados a dar lo razón de su dicho y la Junta de requerirla si estos no la dicen.
- La declaración del testigo debe de ser firmada al margen o estampar su huella dactilar cuando no sepa leer, o firmar.

Cuando el testigo no habla el idioma español la ley laboral establece que “rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete”.

El desahogo de la prueba testimonial por exhorto la ley establece que deberá acompañarse el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

La ley faculta a las partes para objetar o tachar a los testigos, estas se formularan oralmente al concluir el desahogo de la prueba. Cuando se objete de falso a un testigo la Junta recibirá las pruebas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo contempla el testimonio de un solo testigo pero exige determinados requisitos para su validez a saber:

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

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

D. La Prueba Pericial.

Este medio de prueba se encuentra regulado en los artículos 821 al 826 de la ley laboral, pero se desarrollará ampliamente en los siguientes puntos, en virtud de que es el tema esencial del presente trabajo.

E. La Prueba de Inspección.

Otro medio de prueba que contempla la ley es la prueba de inspección que se encuentra regulada en sólo tres artículos y el maestro Miguel Bermúdez Cisneros cita la definición del tratadista Lessona al respecto dice: “La Inspección Judicial, consistente en el examen que el Juez hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, su tacto, su olfato y gusto”.³⁶

La prueba de inspección como la regula nuestro derecho del trabajo, corre a cargo del los Actuarios y versará sobre, objetos o documentos. Este medio de prueba es muy importante y trascendente en la resolución de los conflictos laborales. Debido a la imposición de la carga de la prueba al patrón, de no presentar los documentos que tiene obligación de conservar (Art. 804 LFT), la Junta lo sancionará para el caso de no presentarlos.

En el ofrecimiento de la prueba de inspección, se observarán los requisitos señalados en el artículo 827 de la ley en mención.

- El objeto materia de la misma.
- El lugar donde debe practicarse.
- Los periodos que abarcará (actualmente la Junta señala un periodo de un año atrás a la presentación de la demanda).
- Los objetos y documentos que deben ser examinados.
- Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar.

Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se

tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Para el desahogo de la prueba de inspección en el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo establece los lineamientos a seguir:

- El Actuario es el encargado de su desahogo, este debe ceñirse estrictamente a lo ordenado por la Junta.
- El Actuario requerirá se pongan a la vista los documentos y objetos materia de la prueba.
- Las partes y/o sus apoderados, pueden estar presentes en el desahogo de la prueba y formular objeciones u observaciones.
- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

F. La Presuncional

Las presunciones son las consecuencias que la ley o el Juzgador deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana.

La ley establece que el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Para el maestro Néstor de Buen considera que la presunción no es un medio de prueba, ya que la prueba es algo externo a las partes y al juzgador, y establece que la presunción, es un simple proceso intelectual que toma como punto de partida uno o varios indicios para presumir una verdad no comprobada plenamente, el mismo autor la considera como regla de prueba.

Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario. Las partes al ofrecerlas deberán indicar en que consiste y lo que se pretende acreditar con dicha prueba.

G. La Instrumental.

La definición no las proporciona la Ley Federal del Trabajo en su precepto 835, al establecer “La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio”.

La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

5. CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS

Existen muchas corrientes y diversos tratadistas que clasifican a las pruebas atendiendo a diferentes factores y sobre todo a su criterio, en este estudio se tomarán la clasificación más utilizada y que sirve para fines didácticos.

a) Directas e Indirectas.

Directas. Este criterio alude, a la fuente que suministra, se encuentre constituida por el hecho mismo que se quiere probar, es decir produce el conocimiento del hecho sin intermediario. El ejemplo de la prueba directa es la inspección, aquí sólo basta el conocimiento del dato que abastece la prueba.

Indirectas. La prueba indirecta se da cuando el juzgador no percibe el hecho a probar, sino un hecho diverso de éste. Por lo tanto la percepción del

juzgador no basta aquí por si sola para la búsqueda del hecho a probar, sino que ha de integrarse con las deducciones del hecho a probar respecto al hecho percibido. Verbigracia la declaración de los testigos, rendimiento de dictamen pericial.

b) Reales y Personales.

Reales. Estos están constituidos por una cosa. La prueba documental ejemplo de este grupo.

Personales. Producidas por la actividad humana. Aquí nos proporcionan la certeza de la existencia o no existencia de un hecho. Como ejemplo de esta clasificación se cita a la prueba testimonial y la prueba pericial.

c) Originales y Derivadas.

Originales. Este tipo de criterio alude a la matriz del documento, es decir, el documento producido directamente por el autor.

Derivadas. Se refiere a las copias de los documentos originales.

d) Escritas y Orales.

Escritos. Atiende a su forma, pueden ser documentos públicos o privados. Verbigracia los dictámenes de los peritos, cuando los rinden por escrito, las fotografías, los poderes notariales, los informes de autoridades.

Orales. La confesión, el interrogatorio de las partes, las periciales rendidas en audiencia.

e) Nominadas e Innominadas.

Nominadas. Son las que tienen un nombre y una regulación en la Ley.

Innominadas. Las que no están nombradas y reguladas en la ley.

f) Lícitas e ilícitas.

Lícitas. Permitidas por la ley, la moral y las buenas costumbre.

Ilícitas. Son prohibiciones implícitas por la ley, ya que transgrede la moral o se violan derechos subjetivos, que la propia ley ampara.

g) Plenas, Semiplenas y por Indicios.

Esta clasificación atiende al grado de convicción o fuerza probatoria del medio de prueba. Es prueba plena cuando basta por si sola para tener por probado los hechos controvertidos sin temor fundado de incurrir en el error. Por el contrario se habla de indicios cuando son conjeturas de las partes en el proceso.

h) Históricas y Críticas.

Históricas. Estas reproducen de algún modo el hecho que se trata de probar. La reconstrucción de los hechos relatados por una persona.

Críticas. Se llega al conocimiento del hecho a probar por inducciones o inferencia por parte del juzgador.

i) Idóneas e ineficaces.

Idóneas. Son las adecuadas para probar los hechos controvertidos, se ajustan a lo perseguido en el juicio. Por ejemplo para acreditar una enfermedad, la prueba correcta será una pericial médica.

Ineficaces. No son adecuadas para probar el hecho controvertido.

6. HECHOS SUPERVENIENTES.

La Ley Federal del Trabajo establece los tiempos, modo y forma del ofrecimiento y admisión de pruebas, señala y regula la etapa donde las partes a fin de probar sus acciones o defensas y excepciones, ofrezcan sus pruebas

para acreditar su dicho véase artículo 880 de la ley en mención, además también establece la normatividad para substanciar el desahogo de las pruebas admitidas. Esto atiende a los principios de concentración, certidumbre, concentración, ya explicados anteriormente.

Pero también la ley que se analiza, contempla la admisión sobre hechos supervenientes; entendiendo por estos, “pruebas que se refieran a hechos nacidos o conocidos después de agotada la etapa de demanda y excepciones de la audiencia del juicio”. De acuerdo al criterio de la Corte, rompiendo así con el principio de preclusión en relación consistente en la posibilidad de ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes, como se señala en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, que no se encuentra limitada a que no haya concluido la instrucción del juicio, por lo que resulta lógico y jurídico que puedan admitirse pruebas supervenientes, aun cerrada la etapa de instrucción, mientras no se haya emitido el laudo correspondiente.

Así la ley contempla el ofrecimiento en cualquier tiempo sobre hechos supervenientes, las pruebas sobre la tacha de los testigos, de acuerdo al precepto 881 de la Ley laboral; así mismo en el artículo 886 de la ley citada, contempla la posibilidad a juicio de cualquier miembro de la Junta, una vez cerrada la instrucción y preparado el dictamen, se podrán practicar las diligencias para el esclarecimiento de la verdad.

7. OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El ofrecimiento y admisión de pruebas en nuestro derecho del trabajo, es una etapa procesal, regulada en los artículos 880 a 883 de la Ley Federal del Trabajo. Respecto al ofrecimiento de pruebas, estas tienen que seguir los

lineamiento que la misma ley señala en las reglas generales sobre los medios de prueba, entre ellos, la oportunidad que tienen las partes para ofrecerlas, que las pruebas se han referidas a hechos controvertidos y que las pruebas se anexasen todos los elementos esenciales para su desahogo.

El artículo 880 de la Ley en mención, regula la forma en que las partes deben ofrecer sus pruebas a saber.

- Primero el actor ofrecerá sus pruebas.
- Inmediatamente después el demandado las ofrecerá y podrá objetar las de su contraparte.
- Acto seguido el actor podrá objetar las pruebas del demandado.
- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa que se analiza. En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que se suspenda la audiencia para preparar sus pruebas.
- Las pruebas ofrecidas por las partes se sujetarán a lo dispuesto por el Capítulo XII de la ley analizada.
- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente, sobre las pruebas que admita o deseche.

La Admisión de las pruebas por parte de la Junta, se refiere a aquellas pruebas que se tomarán en cuenta y que sirven al juzgador para la solución del conflicto que se le ha presentado, la Junta tiene la facultad de aceptar o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, pero tendrá que fundamentar el acuerdo que dicte.

El acuerdo que dicte la Junta sobre la admisión de pruebas ofrecidas por las partes, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo

de pruebas, y ordenará en su caso se giren los oficios necesarios, para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos de ley.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida, a un punto de derecho, al concluir la audiencia trifásica, se otorgará a las partes término para alegar y se dictara el laudo.

8. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA PRUEBA PERICIAL

El en derecho griego, no se conocen antecedentes de este medio de prueba.

En el derecho romano surge como medio de lograr la convicción del Juez y, consecuentemente, como una prueba, cuando se suprime el procedimiento *in iure*, en el cual, como se elegía para conocer del pleito a una persona experta en la misma materia, resultaba inútil recurrir al auxilio de un perito. Es decir, cuando se requería un conocimiento especial sobre la materia que origina el conflicto, la manera más sencilla en la práctica, era la de nombrar a una persona experta en la misma. Convirtiéndose esta persona en Juez y perito al mismo tiempo.

En el periodo de la etapa judicial de los procedimientos, el peritaje es admitido y empleado, comenzó a advertirse la conveniencia de la intervención de los peritos, terceros y extraños, especialmente en el derecho Justiniano, verbigracia, en los casos para determinar si una mujer estaba embarazada, cuando la parte a quien se le oponía un documento negaba su firma, para fijar los linderos de dos predios, etc.

Con la caída del Imperio Romano, la prueba pericial, decayó hasta desaparecer de los procedimientos judiciales de la época, ya que resultaba incompatible con las costumbres en el derecho de los pueblos bárbaros que rigieron, en materia de prueba judicial, durante las llamadas fases étnicas, y religiosa o mística.

Posteriormente y por la influencia de derecho Canónico, la prueba pericial fue empleada, gracias al renacimiento de los estudios del sistema romano de la época del Imperio Romano, esto durante la época conocida como de “la tarifa legal”, que condujo a la civilización de las prácticas judiciales. Ya entrada la Edad Media reaparece el peritaje, fundamentalmente por obra de los italianos, en un principio para determinar la causa de la muerte y el cuerpo del delito y en el derecho común como una especie de testimonio. Tal como lo establece el derecho Canónico en las figuras del *testis peritus*, y del *peritus assessor o consigliarius*, posteriormente se va distinguiendo entre la figura del perito y del testigo.

La prueba pericial empezó a ser regulada, y en Francia fue normada expresamente en la Ordenanza de Blois, en 1579. Con la Ordenanza de 1667, se autoriza a los jueces y a las partes la libre elección de los peritos.

En la etapa de las codificaciones, consagración formal de la prueba pericial, se inicio en los códigos de procedimiento, en el antiguo penal francés, el en penal Austriaco de 1803, luego se generalizó en los código civiles y penales europeos de los siglos XIX y XX.

Posteriormente la prueba pericial, fue gradualmente incorporada a la mayoría, de los ordenamientos procesales de fines del siglo pasado, donde la tomaron las legislaciones latinoamericanas, cobrando un vital papel en los procedimientos judiciales, directamente proporcional, con los avances

científicos y tecnológicos que han venido operando desde entonces.

9. OBJETO DE LA PRUEBA PERICIAL.

Atraves de la prueba pericial, los juzgadores por medio del conocimiento y de la experiencia de personas diestras en una ciencia técnica o arte, pueden resolver muchas dudas sobre hechos controvertidos.

El peritaje tiene por objeto, exclusivamente cuestiones concretas de hecho, la investigación, verificación y calificación técnica, artística o científica de hechos que por sus características exijan, para su adecuada percepción y valoración, especiales conocimientos de la misma naturaleza.

El maestro Néstor de Buen, hace referencia sobre este medio de prueba al decir, “Los peritos auxilian a las juntas y el objeto de la prueba es que éstas tengan una visión especializada del alcance de lo que Guasp llama “datos que habían adquirido ya índole procesal, en el momento de su captación”.³⁷

De esta definición se desprende, como ya lo hemos mencionado los peritos sólo son auxiliares de las Juntas, para entender mejor ciertos hechos controvertidos, explicados y demostrados por un especialista al juzgador.

El peritaje tiene por objeto, exclusivamente, cuestiones concretas, de hecho, la investigación, verificación y calificación técnica, artística o científica de hechos que por sus características exijan, para su adecuada percepción y valoración, especiales conocimientos de la misma naturaleza.

³⁷ DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición, Porrúa, México, 1990, p. 475.

CAPITULO IV

DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Importancia de la Prueba Pericial en el Proceso Laboral.

Es importante la prueba pericial, ya que sucede con frecuencia que la determinación de un hecho, causa o efectos, requiere de conocimientos especializados sobre determinada técnica, ciencia, arte o profesión, que el juzgador no tiene; motivo por el cual se torna necesario acudir a quienes lo posean, con el fin de auxiliar a aquél para aclarar las dudas de los hechos cuestionados que se analizan.

A través de la prueba pericial se puede determinar el grado de incapacidad de un trabajador, acreditar una enfermedad por riesgo de trabajo, o la autenticidad de un documento, firma o huella dactilar, así como la situación económica de una empresa, tanto en el presente como en el futuro.

2. Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de la Prueba Pericial.

Se trata de un medio de prueba enunciado por la ley laboral y sigue las mismas reglas contempladas en el capítulo XII de la ley en mención, regulándola particularmente en los artículos 821 a 826.

Respecto al ofrecimiento de la prueba la ley establece que:

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

- 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.

Los nombramientos de los peritos, corren a cargo del oferente de la prueba, salvo lo contemplado en el artículo 824 de la ley laboral, tratándose del trabajador, la Junta lo nombrará aquél cuando:

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

Cuando hay discrepancia entre los dictámenes rendidos, la Junta nombrará a un tercer perito llamado frecuentemente “perito tercero en discordia.”

La admisión de esta prueba es por encargo del juzgador, y no debe ser contaría al derecho o a la moral.

Respecto al desahogo de la prueba en estudio la ley establece las normas siguientes:

- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso del precepto 824;
- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

- La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo 824, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y
- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

3. La Función de la Prueba Pericial.

La prueba pericial cumple una doble función, una la de comprobar hechos que exijan conocimientos técnicos, científicos o artísticos que se encuentren fuera de la cultura común del juzgador y de la gente, sus causas y sus efectos. La otra función se refiere a aportar reglas técnicas o científicas, de la experiencia especializada de los peritos para formar el convencimiento del juzgador sobre tales hechos y para ilustrarlo con el objeto de que los entienda mejor y pueda valorarlos con exactitud.

4. Definición de Perito.

Perito es la persona versada en una técnica, ciencia arte u oficio, cuyos servicios son utilizados por el juzgador para que lo ilustre en el esclarecimiento de un hecho, sus causas y sus efectos, que requiere de conocimientos especiales científicos y técnicos.

El perito se presume asimismo, honesto, capaz y experto en la materia a la que pertenece el hecho sobre el cual dictamina, es decir es sincero, veraz y su dictamen con toda probabilidad acertado, (Falacia).

5. Requisitos para ser Perito.

Al respecto en el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley”.

Este precepto se refiere a la Ley Reglamentaria del artículo 5°. Constitucional relativo al ejercicio de las profesiones. Cada entidad federativa regulará al respecto.

En el Distrito Federal la Ley Reglamentaria del artículo 5°. Constitucional relativo al ejercicio de las profesiones de esta entidad, publicada en el Diario Oficial el 26 de Mayo de 1945, determina en su artículo segundo transitorio “En tanto se expidan las leyes a que se refiere el artículo 2°. reformado, las profesiones que en sus diversas ramas necesitan título para su ejercicio” (...). Y hace un listado de diversa profesiones.

En la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Distrito Federal, establece:

Artículo 162. “El peritaje en los asuntos judiciales que se presenten ante las autoridades comunes del Distrito Federal es una función pública y, en esa virtud, los profesionales, los técnicos o prácticos en cualquier materia científica, arte u oficio que presten sus servicios a la Administración Pública, están obligados a prestar su cooperación a las autoridades de ese orden, dictaminando en los asuntos relacionados con su ciencia, arte u oficio que se le encomiende”.

Artículo 163. “Para ser perito se requiere, ser ciudadano mexicano, tener buenos antecedentes de moralidad y conocimientos en la ciencia o arte sobre el que vaya a versar el peritaje”.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene secretaria Auxiliar de peritos, esta es la encargada de nombrarlos, para que las juntas especiales los utilicen. Y respecto a las Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tienen unidades de apoyo donde enlistan a los peritos que utilizan y nombran las Juntas especiales, ambas deben seguir los lineamientos antes expuestos sobre los requisitos para ser perito.

6. Protesta del Cargo Conferido.

La Ley Federal del Trabajo, establece las reglas a las que se sujetará el desahogo de la prueba pericial, consigna en su fracción II, del artículo 825 como presupuesto inicial, la obligación de los peritos de protestar el desempeño de su cargo con arreglo a la ley.

La protesta forma una formalidad relevante por sus efectos, ya que trae consigo el perfeccionamiento de la designación mediante la aceptación del cargo y la vinculación a que el perito se sujetará en el desempeño de su labor a las obligaciones que la ley le impone, y que son, la de manifestar sus conocimientos sobre la ciencia, técnica o arte relativa, de acuerdo al cuestionamiento que se le formule, con estricto apego a la verdad y con imparcialidad, incurriendo en responsabilidad en caso contrario. Por ello, debe considerarse que la protesta del desempeño del cargo con arreglo a la ley constituye una formalidad esencial para el desahogo de la prueba pericial.

7. Responsabilidad del Perito.

Una vez que se acepto el cargo, el perito contrae el deber de desempeñarlo fielmente, siendo susceptible de sanciones de orden civil, penal y procesal.

Responsabilidad civil. Es decir, por los daños y perjuicios que ocasione a las partes el perito con su dolo o culpa al cumplir su cometido, la culpa comprende el retardo injustificado. Cuando el perito es designado por las partes la responsabilidad se adquiere y tiene su origen en los principios generales en materia contractual. Y se adquiere responsabilidad extracontractual, cuando el perito es designado por el juzgador u Órgano Jurisdiccional.

Responsabilidad Penal. El perito es penalmente responsable cuando afirma o niega falsamente hechos, circunstancias o calidades u oculte hechos o circunstancias que harán modificar sus conclusiones o afirmar una conclusión sin poseer la certeza de ella o expresa un concepto contrario a la realidad por interés o por soborno.

Al respecto el Código Penal para el Distrito Federal establece:

Artículo 311. “Quien al declarar ante autoridad en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, faltare a la verdad en relación con los hechos que motivan la intervención de ésta, será sancionado con pena de dos a seis años de prisión y de cien a trescientos días multa (...)”.

Artículo 313. “Al que examinado como perito por la autoridad judicial o administrativa dolosamente faltare a la verdad en su dictamen, se le impondrá de tres a ocho años de prisión y de cien a trescientos días multa así como suspensión para desempeñar profesión u oficio, empleo, cargo o comisión públicos hasta por seis años”.

El precepto transcrito se refiere a que nuestra legislación penal, sanciona fuertemente a los peritos, con pena corporal, multa pecuniaria, hasta la suspensión para desempeñar su profesión u oficio, por un determinado tiempo.

Responsabilidad procesal. En tratándose de los nombrados por la junta, si el perito no acepta el cargo o no concurre en el día y hora fijado, se le reemplazara y nombrara a otro. Podrá ser multado amonestado e incluso la inhabilitación para desempeñar funciones de perito o cualquier otra medida de apremio señalada por la propia Junta.

8. Requisitos que debe Contener el Dictamen Pericial.

Los peritos realizarán el estudio, riguroso del problema encomendado para producir una explicación clara y eficiente. Esa actividad cognoscitiva será expresada en un documento que refleje las secuencias fundamentales del estudio efectuado, los métodos y medios importantes empleados, una exposición razonada, coherente y clara.

La Ley Federal del Trabajo no establece requisitos de forma, que debe llevar el dictamen pericial, ya que este puede ser entregado en forma escrita o dictarlo en forma verbal en la audiencia respectiva. Los requisitos que establece la ley para el dictamen rendido por los peritos son la presentación personalmente el día y hora señalados para el desahogo de la prueba pericial.

Existe actualmente un gran margen de error en los dictámenes que rinden los peritos dependientes de la Junta, en virtud de que entregan un dictamen por escrito de dos hojas tamaño carta, de los cuales no se desprende una claridad en el estudio, verificación y análisis de los hechos controvertido, el

cual no cumple con la función de la prueba pericial, dejando más dudas de las existentes al juzgador respecto ciertos hechos; inclusive se ha dado el caso que los peritos pertenecientes a la Junta, rinden su dictamen en la audiencia respectiva de forma oral, careciendo de un estudio profundo, dictamen realizado en 15 o 20 renglones, perjudicando casualmente más a la parte trabajadora, en la conclusión de dicho estudio.

Por estos motivos creemos que todo dictamen debe contener los requisitos que a continuación se enuncian para que el dictamen se eficaz y cumpla su doble función, para con el juzgador.

- La explicación clara y sucinta del planteamiento del problema.
- El cuestionario sobre que versará la prueba.
- Señalar con claridad los elementos legales de cotejo, es decir que elementos se tomaron para el análisis del dictamen encomendado.
- Exponer brevemente las consideraciones doctrinarias, científicas o técnicas, que sirven de base para el estudio.
- Explicar el desarrollo de los métodos, técnicas o ciencias utilizadas y su aplicación al caso concreto.
- Una relación detallada de todas las operaciones practicadas en la pericia y su resultado.
- Respuesta concretas, directas y claras del cuestionario así como señalar las conclusiones claras, firmes y lógicas.
- Anexar fotografías que ilustren y cuadros comparativos (cuando se pueda).

Estos requisitos permitirán entender mejor los hechos, sus causas y sus efectos materia de la peritación, por parte del juzgador y de la gente común.

9. Idoneidad de la Prueba Pericial.

La idoneidad representa una restricción al principio de la libertad de la prueba, se trata de un principio necesario. El tiempo y la labor del juzgador, en el proceso no deben perderse en recibir medios probatorios que por si mismos o por su contenido de ninguna forma sirvan para los fines propuestos y resulten claramente improcedentes o inidoneos.

Así pues en este contexto, para acreditar la autenticidad de una firma, cuando se desconoce por el suscriptor, la prueba idónea, sería una pericial en grafoscopía, o si se desconoce el estado económico de una empresa la prueba idónea sería una pericial en contabilidad o para determinar el contenido de un documento redactado en un idioma extranjero o dialecto, es necesario acudir a un perito traductor.

10. Valor probatorio.

La prueba pericial no es vinculante para el juzgador, quien esta facultado para apartarse de él y para valorar de acuerdo a la sana critica el resultado de dicha prueba.

En relación con la facultad de los Jueces para apreciar las pruebas, la legislación mexicana adopta un sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador para apreciar ciertos medios probatorios (testimoniales, periciales o presuntivos), dicho arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas. Es por tal circunstancia que si no aparecen motivos fundados para apartarse de las conclusiones de la prueba pericial, no le es lícito al juzgador hacerlo sin justificación. Sírvase de base para tal afirmación lo establecido en el artículo 885 de la ley laboral en sus fracciones III y IV que establecen:

Fracción III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

Fracción IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; (...)

11. Materias Objeto de la Pericial.

Existe hoy en día una gran variedad de materias objeto de peritaje, pero en este punto sólo enunciaremos las materias científicas o técnicas que se pueden aplicar en nuestro derecho procesal labora.

Grafoscopia. Disciplina que estudia la escritura para determinar la autenticidad o falsedad, autoría o agregado de una escritura.

Grafopsicología. A través de esta disciplina se puede determinar el estado de salud mental en que se encuentra la persona que suscribe. Verbigracia se puede determinar si la renuncia se suscribió o firmo bajo amenazas.

Documentoscopia. Se encarga del estudio y descripción de los documentos impugnados, investigando y determinando si sus textos son autenticas o si fueron alterados de algún modo posible, habiendo intercalaciones, adiciones, borraduras o raspados etc. Y para establecer si todo el texto se realizó en forma continua, o si fue llenado con distintas maquinas, en diferentes tiempos o con diferentes tipos de letra.

Dactiloscopia. Con esta disciplina el perito podrá determinar a quien pertenece la huella dactilar cuestionada.

Química Analítica. Aquí el perito analizará los tipos de tinta existentes en un documento objetado, determinará el útil suscriptor utilizado.

Pericial en Ingeniería, respecto en la construcción del papel, el especialista determinará si existen alteraciones en la construcción del papel, en cuanto a sus filos y bordes, es decir si el papel objetado presenta alteración al cortado de origen.

La Fotografía Forense. Materia que se utiliza como auxiliar en la investigación de la pericial, además sirve para ilustrar gráficamente el dictamen.

La microscopía, el microscopio es un instrumento óptico que sirve para observar de cerca objetos extremadamente pequeños. De igual forma es un auxiliar para diversa ramas de la pericial.

Pericial en Ciencias de la Comunicación, con especialidad en lenguaje, estilo y redacción. El comunicólogo determina si el lenguaje, estilo y redacción, del documento objetado le corresponde a la persona que se le atribuye, por su cultura, nivel social y económico.

Pericial en Trabajo Social. El especialista determinará el grado socioeconómico y cultural de la persona.

Valuación. Los peritos se encargan de determinar el valor de cambio de diferentes objetos. Es la especialidad que se ocupa de determinar el valor intrínseco o comercial de todo tipo de cosas, objetos o animales, en hechos relacionados con la investigación de un delito.

Contabilidad. Aquí se trata de la actividad que necesariamente tiene que desempeñar un contador Público, para formular balances, cuentas, planillas, etc., intervienen para determinar el detrimento patrimonial. Verbigracia cuando hay que aclarar la verdadera situación de una empresa durante cierto periodo o en un determinado momento.

Perito Traductor. Disciplina encargada de traducir a un idioma o dialecto determinado, el mensaje contenido en un texto, siendo esta traducción equivalente al idioma o lengua indígena, en que se expresa.

Interpretación consecutiva: disciplina encargada de interpretar de un idioma o dialecto determinado a otro el mensaje expresado por una persona, cuidando que en dicha interpretación se conserve el sentido del mensaje que se desea transmitir.

Análisis de Voz. Es la descomposición de los sonidos complejos en sus componentes simples, para cotejar los principales parámetros de sonido. Se efectúa mediante el comparativo de dos o más emisiones de voz que pueden pertenecer a un mismo emisor o a emisores diferentes. Se debe contar con la grabación de voz cuestionada en audiocassette y/o videocassette o cualquier otro medio electrónico de captación de sonido.

Pericial en Ingeniería y Arquitectura. Son las disciplinas que intervienen en todos aquellos casos en que existe controversia o conflictos relacionados con el medio de la construcción y la topografía, las cuales utilizan ciencias exactas, métodos y técnicas para la solución y esclarecimiento de problemas relacionados a inmuebles.

Medicina Forense. Es el conjunto de conocimientos médicos y biológicos necesarios para la resolución de los problemas que plantea el derecho, tanto en la aplicación práctica de las leyes, como en su perfeccionamiento y evolución.

Extlanometria Facial. Con el auxilio de esta disciplina el perito identificara a una persona, que se encuentra plasmada en una fotografía o video, en caso de que no se distinga fehacientemente.

Informática Forense. Es la rama tecnológica y legal encargada de la investigación sistemática de los medios informáticos y telemáticos en busca de evidencias digitales. Es decir disciplina que aplica conocimientos técnicos y científicos relacionados al estudio de las computadoras, incluyendo: diseño, funcionamiento, métodos de almacenamiento, uso de la información presentada en internet, etc., se aplica en:

- El análisis del contenido de medios magnéticos (disco duro, disco flexibles, CD u otros), en los que se buscara los archivos o contenidos específicos señalados en el cuestionario sobre el cual versara de pericial.
- Búsqueda de archivos borrados, manual o automáticamente.
- Búsqueda de información oculta.
- Auditoría de actividades realizadas en un intervalo determinado de la computadora.

12. Diferencias entre Testigo y Perito.

DIFERENCIAS

PERITO	TESTIGO
Verifica el hecho por medio de deducciones y juicios técnicos, científicos y comunica al juzgador las conclusiones que haya obtenido mediante los procedimientos	Relata al juzgador lo que haya percibido mediante sus sentidos.

empleados.	
Actúa por encargo del Juzgador.	No reviste esta característica.
Puede determinar sobre hechos pasados y futuros.	Sólo debe referirse a hechos sucedidos, que le consten.
Tiene conocimientos en una ciencia técnica o arte.	Declara sobre hechos propios o ajenos, al juzgador.
Puede ser sustituido por otro perito que tenga conocimientos en la misma materia.	No puede ser sustituido, por otra persona.
Son juicios críticos o de valor que implican deducciones y conceptos personales sobre hechos analizados.	Sirven de medio para representación del hecho. Objeto esencial del testimonio.
Suministra al Juzgador reglas de experiencia que exigen conocimientos especiales. Su declaración esencialmente es conceptual y deductiva.	No tiene conocimientos especiales e incluso puede ser analfabeta. Su declaración es representativa y reconstructiva

13. La Junta de Conciliación y Arbitraje no esta Obligada a Señalar Perito Tercero en Discordia.

La Junta no esta obligada a señalar perito tercero en discordia, ya que goza de soberanía y esta capacitada para concederle el valor probatorio que

estime pertinente, a los dictámenes de los peritos de las partes, debe expresar en el laudo las razones o motivos que las conduzcan a conceder o negar eficacia probatoria a los dictámenes periciales rendidos. La facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la Ley Federal del Trabajo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido, es decir por mayoría, cuando dos peritos dictaminen en el mismo sentido.

De lo anterior se desprende que, el Juzgador determina que uno de los dictámenes rendidos sí son susceptibles de ser valorados y generar convicción suficiente al el mismo para conocer la verdad, lo que significa que, necesariamente, éste deberá orientar su criterio de acuerdo con aquel que cumpla con la mayor precisión científica en cuanto a su elaboración, sin dejar de atender las circunstancias especiales del caso, pues solamente así estará en aptitud de otorgarle valor probatorio pleno a uno de ellos, sin que sea necesario, en este supuesto, la opinión de un perito tercero en discordia.

14. Carácter Colegiado de la Prueba Pericial.

La doctrina manifiesta, que la prueba pericial es colegiada debido a que esta prueba se integra, se conforma, se constituye, con las opiniones que rinden los peritos designados por ambas partes para seguridad de su imparcialidad salvo su acuerdo sobre el nombramiento de uno solo (no aplica en nuestro proceso laboral), y en caso de discrepancia de sus opiniones, con la intervención del tercero en discordia designado por el Juzgador.

El carácter colegiado en nuestra Ley Federal del Trabajo sólo opera para la parte actora, en virtud que el artículo 825 de la ley en mención establece en

su fracción tercera que la prueba pericial, se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción segunda del artículo 824, de la misma ley, esta fracción establece que si el trabajador nombra a su perito y este no concurre a la audiencia respectiva a rendir su dictamen la Junta nombrará a un nuevo perito y señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia respectiva y pueda rendir su dictamen el perito nombrado por la propia Junta.

La prueba pericial puede ser integrada con un sólo perito, ya que la propia ley establece sanciones por la conducta omisa de las partes, especialmente de la parte patronal, al trabajador la ley laboral le garantiza el desahogo de la prueba pericial. Esto no quiere decir que el dictamen rendido por un sólo perito tiene eficacia plena, en virtud de que 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; criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

15. Manejabilidad de la Prueba Pericial (controlar al Perito).

A lo largo del desarrollo del presente tema, se explica la importancia que representa la prueba pericial en la solución de los conflictos laborales, es un medio probatorio, que ilustra, auxilia al juzgador para esclarecer determinados hechos que el no puede apreciar con los conocimientos culturales que posee.

Debido a la informalidad y la deficiente regulación en la prueba pericial, establecida en nuestra ley laboral, se ha prestado a que los peritos rindan dictámenes, erróneos, poco claros pero sobretodo con interés en beneficio de la

parte que solventa sus honorarios, es decir rinden dictámenes en términos y forma que benefician a la parte que los contrata.

Es bien sabido que los peritos pertenecientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Federal o Local, la gran mayoría carecen de profesionalismo, honradez, honestidad, ya que se prestan a sobornos generalmente de la parte patronal quien tiene los recursos suficientes para convencer al perito de realizar la peritación en tal sentido.

Sabemos que mucho de los peritos que laboran en la Unidad Jurídica de Peritos y son nombrados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en términos del artículo 824 de la ley laboral; prestan sus servicios a despachos patronales, realizando la peritación y rindiéndolos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de otros Estados.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Prueba Pericial, es de suma trascendencia en el proceso laboral, en virtud de que la misma versara sobre una ciencia, técnica o arte en que se encuentra fundada la acción principal del actor o la excepción o defensa opuestas por el demandado.

SEGUNDA. La Prueba Pericial, tiene dos funciones la primera es verificar hechos que requieren conocimientos técnicos, artísticos o científicos que no se encuentran en la cultura común de la gente, sus causas y sus efectos; y, la segunda tiene que ver con suministrar reglas técnicas o científicas de la experiencia especializada de los peritos para formar la convicción del Juzgador sobre tales hechos y para ilustrarlo con el fin de que los entienda mejor y pueda apreciarlos correctamente.

TERCERA. Es necesario implementar la profesionalización y ciertas restricciones de los peritos para erradicar prácticas corruptas y fomentar la lealtad, la honradez y la imparcialidad en el desempeño del cargo conferido, recuperar su credibilidad.

CUARTA. No es necesario crear preceptos en la Ley Federal del Trabajo, para imponer sanciones a los peritos, en virtud de que ya existe normatividad que los sanciona en materia civil, por los daños y perjuicios

ocasionados y en materia penal, por las declaraciones ante Autoridad Judicial o Administrativa.

QUINTA. Gradualmente algunas materias objeto de la Prueba Pericial, han tenido muchos avances, tanto científicos como tecnológicos y hoy en día se han convertido en disciplinas precisas y exactas, por ello se debe asegurar que el perito tenga los conocimientos necesarios así como la ética para la peritación

SEXTA. El dictamen pericial es la opinión, juicio o declaración que emite un perito en forma oral o escrita, respecto a hechos u objetos sometidos a su opinión en razón a su especialidad, que le sirve al Juzgador para esclarece y entender la existencia o no de determinados hechos, sus causas o efectos.

SEPTIMA. El dictamen rendido por los peritos debe ser claro y que se entienda por el común de la gente, pero sobre todo le sirva al Juzgador para crear convicción sobre determinados hechos controvertidos, explicando los métodos, las técnicas, su aplicación al caso concreto, que ilustren, que señalen cuadros comparativos donde expliquen sus razonamientos, sus conclusiones, etc.

OCTAVA. La prueba pericial no es vinculante para el juzgador, quien esta facultado para apartarse de él y para valorar de acuerdo a la sana critica el resultado de dicha prueba. Ello de ninguna manera lo exime de la obligación de expresar claramente los motivos que determinan cada apreciación, puesto que la facultad de libre valoración en materia probatoria no implica su arbitrario ejercicio sino que es una facultad discrecional, cuya aplicación tendrá, en todo caso, que justificarse a través del respectivo razonamiento lógico-jurídico.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición Instituto de Estudios Políticos, Madrid España, 1972.

BAYLOS GRAU, Antonio, “et al.”, Instituciones de Derecho Procesal Laboral, Trotta, Madrid España, 1995.

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, Principios Básicos del Derecho del Trabajo. cuarta edición, Trillas, México, 2001.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1983.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas. México, 1991.

BORRELL NAVARRO, Dr. Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1992.

BREÑA GARDUÑO Francisco. Ley Federal del Trabajo, Harla, México, 1988.

BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985.

CANALES PICHARDO, Víctor Manuel, Análisis de la Prueba Pericial, Cárdenas Editor, México, 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, séptima edición, Trillas, México, 1992.

CAVAZOS FLORES Baltasar, “y otros”, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, decimo quinta edición Trillas, México, 1984.

CÓRDOBA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1986.

CLIMENT BELTRÁN Lic. Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989.

DÁVALOS MORALES José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991.

DÁVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales, Porrúa. México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, segunda edición Porrúa, México, 1983.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa. México, 1988.

DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, séptima edición, Porrúa, México, 1993.

DEVEALI, Mario L., El Derecho del Trabajo Tomo II, Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires 1983.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La prueba en el Proceso Laboral. Tomo I y II, Porrúa. México, 1990.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, vigésima tercera edición, Porrúa, México, 2003.

OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 2001.

PORRAS y LOPÉZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Manuel Porrúa. México 1977.

RAMÍREZ FONSECA, Lic. Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, segunda edición PAC, México, 1980.

RAMÍREZ FONSECA, Lic. Francisco, Ley Federal del Trabajo (comentada), séptima edición PAC, México, 1989.

ROBINOVICH DE LANDAU, Silvia, La Prueba de Peritos. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1988.

SANZ TOME, Federico, La Prueba en el Proceso Laboral Tomo I, Lexnova. Valladolid España 1990.

SUAREZ DEL REAL, Salinas, Práctica Laboral Forense. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980.

TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales S, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas. México, 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1982.

VARELA CASIMIRO, A. Valoración de la Prueba, segunda edición, Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires Argentina, 2004.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, septuagésima edición, Porrúa, México, 1991.

Ley Federal del Trabajo, decima octava edición, Delma, México, 2001.

Ley Federal del Trabajo. “Comentada” por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octogésima edición, Porrúa, México, 2007.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Jurídico Mexicano, segunda edición, Porrúa, México, 1987.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Priskill. S.a. Argentina 1990.