



**Universidad
Latina**

UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

**CAMPUS CUERNAVACA
FACULTAD DE DERECHO**

**“LA PRUEBA PERICIAL COLEGIADA EN MATERIA DE
DERECHO LABORAL MEXICANO”**

TESIS

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

PRESENTA:

VICTOR JESUS TOLEDO TOVAR

ASESOR DE TESIS:

MTO. HECTOR ROA MARTINEZ



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 MIS PADRES

Esta dedicatoria es sumamente importante para mí, ya que hasta hoy, puedo decir orgullosamente que gracias a ellos, soy la persona que pueden ver y me siento afortunado de tenerlos a mi lado. Gracias por darme esta maravillosa experiencia, llamada vida; pero por sobre todas las cosas, ser un ejemplo para mí, por darme educación, valores y principios que hacen de nosotros una gran formación; como hijo, como hermano, como amigo, como esposo y como ser humano. Le doy gracias a dios por haberme dado los mejores padres; y con esto, demuestro todo el cariño y amor que tengo hacia ustedes.

A MIS HERMANAS

Muchas gracias por su apoyo y comprensión, agradezco infinitamente el cariño tan especial que me tienen desde siempre y sobre todo, gracias por haber sido partícipes de esta gran culminación de mi licenciatura.

A MI ESPOSA

Le doy gracias por ser mi compañera de vida y motor en esta nueva etapa, agradezco tu apoyo y entrega total para poder materializar este trabajo de tesis, en hora buena, te agradezco tu apoyo incondicional.

EL DESAHOGO COLEGIADO DE LA PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRUEBA

1. El artículo 123 Constitucional	1
1.1 Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo	5
1.2 La Ley Federal del Trabajo de 1931	7
1.3 La Ley Federal del Trabajo de 1970	16
1.4 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, llevadas a cabo en 1980.	23
1.5 Procedimiento Actual Seguido Ante Las Juntas de Conciliación Y Arbitraje.	26

CAPITULO II

LA PRUEBA

2.1 Definición de Prueba	35
2.2 Antecedentes Históricos de la Prueba	38
2.3 Concepto General de la Prueba	43
2.4 La Prueba en General en Materia Judicial	44
2.5 Naturaleza de la Prueba	46

CAPITULO III

LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

3.1 La Prueba en Materia Laboral	50
3.2 Concepto de Prueba	51
3.3 Principios Generales de la Prueba	53
3.4 Objeto de la Prueba	55

CAPITULO IV

FIN DE LA VALORACION DE LA PRUEBA

4.1 Sistemas Para la Valoración de las Pruebas	60
4.2 Las Reglas de Valoración de las Pruebas	63

CAPITULO V

LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN PARTICULAR

5.1 Prueba Confesional En Materia Laboral	65
5.2 Prueba Documental En Materia Laboral	70
5.3 La Prueba Testimonial	72
5.4 Ofrecimiento De La Prueba	74
5.5 La Prueba Pericial En Materia Laboral	77
5.6 La Prueba Pericial	78

5.7 Inspección	85
5.8 Presuncional	90
5.9 Instrumental de Actuaciones	100

CAPITULO VI

LA PRUEBA PERICIAL COLEGIADA EN MATERIA LABORAL

6.1 Alcance de la Prueba Pericial	104
6.2 Actual Reglamentación de la Prueba Pericial en la Ley Federal del Trabajo	105
6.3 Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Respecto de la Prueba Pericial	108
6.4 La Necesidad de Regular el Desahogo Colegiado de la Prueba Pericial en el Procedimiento Laboral.	114

CAPITULO VII

PROPUESTA Y CONCLUSIONES	116 Y 120
---------------------------------	------------------

BIBLIOGRAFIA	122
---------------------	------------

INTRODUCCION

El interés por la realización de este tema de investigación surge por la gran diversidad de puntos de interés, opiniones y la multiplicidad de interpretaciones acerca del estudio de la prueba pericial colegiada en el procedimiento laboral. Partiendo del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

En nuestra actualidad emergen diferentes opiniones respecto de este tema de investigación, tanto en los funcionarios de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, como para los abogados litigantes en materia de derecho del trabajo, en el sentido de que la prueba pericial sea desahogada de manera colegiada y no, como lo asevera el supuesto actual, contenido en el artículo 825 y 825 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, dándole a partir de aquí, un desarrollo más eficaz y contundente a la prueba pericial en el Derecho Laboral Mexicano.

Para tal efecto, se analiza el presente tema de tesis a partir de la evolución histórica del Derecho del Trabajo desde la legislación que existió en cada una de las entidades federativas en materia de trabajo, así como las garantías de sociales en favor de los trabajadores con la promulgación de la ley reglamentaria, siendo la Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus respectivas reformas en las leyes laborales de 1970 y 980, regulando el procedimiento establecido en las Órganos Laborales. Asimismo, sentando las bases de la

prueba en el procedimiento ordinario laboral, a través de sus antecedentes históricos, su definición propia, origen y naturaleza de la prueba y objeto general de la misma en el proceso laboral mexicano. Cabe destacar que en este tema de investigación, acoge una serie de interpretaciones por las distintas Autoridades Laborales sobre esta prueba en particular, unificando comentarios para un mejor desarrollo de esta probanza, que sin duda alguna, sería de gran ayuda, tanto para los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como para las partes interesadas en un juicio tramitado en las instalaciones de estos Tribunales Laborales, debido a que la propuesta que aquí se hace, es pregonar con espíritu, los principios fundamentales del derecho, dando a la sociedad una justicia pronta y expedita; a través de este tema de investigación, como lo es la prueba colegiada en materia laboral, otorgando una celeridad en el proceso y una mejor representación a las partes con sus respectivos peritos durante el desahogo de esta probanza. Por último, de todos los elementos acogidos en este tema de tesis, es sumamente congruente y necesario modificar la actual reglamentación actual, e implementar el aspecto colegiado de esta probanza durante su desahogo.

CAPÍTULO I

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Con el propósito de no abundar sobre el presente tema tan conocido, me ha permitido señalar el nacimiento del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sin entrar en las cuestiones especiales de hecho.

La Constitución Mexicana ha tenido diversos cambios, desde la época independiente hasta nuestros días, surgiendo para tal efecto diversas leyes en las cuales se apoya nuestra Legislación Mexicana.

A fines del siglo XIX, la población rural y obrera sufrió la opresión del régimen que gobernaba en esos tiempos en la República Mexicana, el cual no tenía el deseo de apoyar a los sectores obrero y campesino, en virtud de que existían intereses políticos económicos por parte de extranjeros.

En junio de 1906, en Cananea, Sonora, estalla un movimiento de huelga por parte de los trabajadores de la Minera denominada Cananea Consolidated Cooper, Co; con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad a los trabajadores mexicanos y la supresión de privilegios a los empleados norteamericanos, pero ante tal circunstancia, el Gobernador de Sonora, el señor Rafael Izabal, en ese entonces resolvió el problema con la ayuda del ejército norteamericano, terminando por medio de sus fuerzas armadas el movimiento huelguístico.

En el mes de noviembre del mismo año, en el Estado de Puebla, los obreros textiles de Río Blanco, se declaran en huelga en respuesta de la imposición por parte de los empresarios del Reglamento de Fabrica, en el que se asentaba contra la libertad y dignidad de los obreros, acudiendo dichos obreros ante el entonces Presidente de la República Don Porfirio Díaz, para que fungiera como árbitro y solucionara el presente conflicto, manifestando el entonces Presidente de la República que la razón la tenían los empresarios, autorizando en ese entonces, como compensación, la prohibición para laborar a los menores de siete años en las empresas, ordenándolas a los obreros se reincorporaran a sus labores, pero los obreros al ver tales circunstancias y por estar inconformes con la resolución del Presidente de la República, no se presentaron a laborar el día 07 de Enero de 1907, ordenando el Presidente Don Porfirio Díaz terminar con el conflicto, mandando al ejército mexicano para que terminara por medio de las armas dicho movimiento, siendo cumplidas sus órdenes el día 08 de Enero de ese mismo año.

Cabe mencionar que la actuación de Ricardo Flores Magón y su lucha social en su manifiesto del 01 de Julio de 1906, el cual contiene los derechos de los trabajadores que más adelante se cuestionaría acerca del contenido del artículo 5º Constitucional en el proyecto de nuestra Carta Magna, dando origen la Cámara Constituyente al artículo 123.

En el manifiesto de Flores Magón se analizó la situación del país, así como las condiciones de vida de la clase obrera y campesina, proponiendo soluciones a los problemas agrarios, políticos y obreros de esa época,

siendo así que uno de sus principios era el de igualdad entre los extranjeros y mexicanos, así como igualdad en el salario de los extranjeros y los nacionales, la prohibición del trabajo a los menores de catorce años ; la reducción de la jornada de trabajo para los obreros a ocho horas diarias; debiendo pagar salarios mínimos en efectivo, siendo su pago en forma semanal; la indemnización por accidentes de trabajo, habitaciones higiénicas para los trabajadores; la prohibición de las tiendas de raya; siendo todo lo anterior apoyado por el partido liberal, así como por el propio pueblo.

En la ley de Vicente Villada, ya existente en ese momento, se contemplaba el pago que debería de realizar el patrón al trabajador por atención médica, así como el pago del salario correspondiente a tres meses por concepto fallecimiento a sus beneficiarios.

En 1896, el Gobernador de Nuevo León, Señor Bernardo Reyes, apoyo en la Legislación Francesa de 1898, en la cual únicamente se contemplaba como riesgo el accidente de trabajo, siendo aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo. Fijándose para el caso de incapacidad total permanente el pago de las cantidades que correspondieran al trabajador hasta por dos años de sus salario.

Dado el descontento de la clase proletaria, se inicia la Revolución de 1910, en la cual se rompen los lineamientos jurídicos y sociales de esa época, en el que el Constituyente de Querétaro consideró las Garantías

Constitucionales de los trabajadores, no sucediendo así en el Estado de Aguas Calientes, en donde se establecía una jornada máxima legal de nueve horas.

En la asamblea Constituyente, el Diputado Héctor Victoria, conjuntamente con otros Diputados como Heriberto Jara y Froylán C. Manjarrez, sugieren que los derechos del Trabajo deberían de estar en un artículo especial fuera del artículo 5º Constitucional y con ello, la idea del Derecho Constitucional del Trabajo, como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Vista la situación Legislativa, el Presidente Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, comisionó al Lic. José Natividad Macías, para que interviniera en la discusión del proyecto Constitucional relativo al trabajo y éste leyó ante la Asamblea Constituyente un proyecto por el redactado, lo que le valió la designación por la Asamblea Constituyente, para el efecto de que en compañía del Secretario de Fomento en el Régimen citado y de los Señores Licenciados Lugo y el Diputado Ríos, elaboraran el proyecto del Artículo 123 Constitucional que se discutía, crear la Fuente Jurídica del Derecho del Trabajo, proyecto que fue votado en breve en la Asamblea del 23 de Enero de 1917.

Como antes se menciona, para la redacción del artículo 123 Constitucional tuvieron que pasar varios pormenores.

Cabe destacar, que este precepto Constitucional actualmente contempla apartados como son el apartado “A”, que se refiere a los obreros y a todos los que de algún modo u otro se ven vinculados a través de la relación entre particulares, y el apartado “B”, que norma las relaciones del Estado con sus trabajadores, entendiéndose únicamente para los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Es sabido que el artículo 123 Constitucional, forma parte de los derechos que se ha dado en llamar sociales, y que junto con el Artículo 27 Constitucional, vienen a dar protección a los sectores campesinos y obrero, de ahí que los artículos de referencia se consigne un proteccionismo Constitucional a su favor, pero no siendo éste el campo de estudio; sólo pongo en manifiesto que el Artículo 123 en su apartado “A”, contiene en sus XXXI fracciones, los principios básicos de la relación Jurídico Laboral, conteniendo reglamentación sobre jornada máxima, trabajo de menores, días de descanso semanal, trabajo de mujeres, salario mínimo, participación de utilidades, habitación para los trabajadores, principios e higiene, seguridad social y contratación de la clase obrera en nuestro país.

1.1 SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se ha dicho, el Artículo 123 Constitucional, consigna los principios fundamentales del trabajo, quedando como facultad del Poder Ejecutivo Federal, la redacción de una Legislación que dé posibilidad y vigencia a

esos principios, facultad que en un principio correspondió al Gobierno de los Estados de la República y que en 1931 se vió redactada una Ley de orden general para toda la Nación, quedando su aplicación a los Gobiernos de los Estados y a los Tribunales del Trabajo, naciendo así la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

La Constitución Política de nuestro país, que es la norma fundamental, tiene a su vez la base de todas las demás normas del sistema nacional, esto es, nuestra Constitución Ley Primaria, tiene primacía sobre todas las demás, que son Leyes Secundarias. “tiene respecto de las normas que le son inferiores dos propiedades: la de regular su creación y la de establecer preceptos que deben ser respetados por las normas inferiores so pena de validez.

Asimismo, regula la creación de las normas inferiores por conducto del Congreso de la Unión (Artículo 73 Constitucional), y especifica cuáles son sus facultades para crear normas inferiores.

El artículo 123 Constitucional, Ley primaria, tiene a su vez, una Ley secundaria reglamentaria, que es la Ley Federal del Trabajo, misma que cuenta con el mínimo de los derechos que existen para regular las relaciones de trabajadores y patrones.

A continuación, se hará mención en las diferentes Leyes Laborales con que ha contado nuestro país, desde la creación de la primera Ley Federal del Trabajo, así como la evolución que han tenido a través de la historia.

1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el proyecto del Artículo 73, fracción X de la Constitución de 1917, así como la reforma al artículo antes mencionado de fecha 31 de Agosto de 1929, se autoriza al Congreso de la Unión a legislar en toda la República en materia de trabajo, pero dadas las necesidades de las entidades federativas que eran diversas se dijo:

“El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados debería expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región”.¹

Como se ha dicho, el Congreso de la Unión tenía facultades exclusivamente para legislar en materia de trabajo, por lo tanto propuso una comisión que se encargaría de un proyecto, del Código Federal del Trabajo , encabezada por Alfredo Iñarrituri, Enrique Delhumeau y Práxedes Balboa; dicho proyecto fue muy discutido, surgiendo reforma al mismo, formulándose otro en el que intervino Eduardo Suárez, quien mereció la aprobación del aquel entonces Presidente de la Republica,

¹ Villoro Toranzo, Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho*, Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, México 1984. P. 302.

Ortiz Rubio, proyecto que fue a su vez aprobado por el Congreso el 18 de Agosto de 1931 y que a su vez, fue el primer proyecto que establece Garantías Sociales.

Cabe mencionar que la Ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás Leyes con que contaba cada Estado, en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó no sólo los intereses sociales y económicos regionales, sino los intereses sociales y económicos de cada región.²

Asimismo, tomando en consideración que en aquella época algunos de los conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional, como eran los problemas ferrocarrileros, textiles y mineros, en ese entonces, la Secretaria de la Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia para conocer de estos problemas y que eran las siguientes:

- a) La circular de fecha 18 de Abril de 1926, misma que dió a conocer a los Gobernadores de los Estados que los conflictos Ferrocarrileros serian resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de la Industria.

² Muñoz Luis, *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Volumen IV, Editorial Porrúa, México, 1984. P. 35.*

- b) La circular de fecha 05 de Marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la Industria Minera, serian del conocimiento de la Secretaria de Industria.

- c) La circular de fecha 18 de Marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la Industria Textil, serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la Secretaria de la Industria, celebrándose un Contrato Ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República Mexicana.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de las leyes de trabajo por los Gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos que afectaban la economía nacional mediante el decreto del 27 de Septiembre de 1927, mismo que dió origen a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían el fin de conciliar los asuntos laborales y las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Con el objetivo de reglamentar las Leyes de Ferrocarriles, Petróleos y Minería, tal situación creó un debate constitucional que se resolvió con la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, y la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo e 1931, en su Artículo 1º, manifiesta: *“La presente Ley es de observancia general en toda la República y su*

aplicación corresponde a las Autoridades Federales y Locales en los casos y términos que la misma establece”.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no encontramos ningún antecedente sobre el desarrollo preliminar del procedimiento laboral, ni el periodo probatorio, por ende. Razón por la cual no estaban asentados los tipos de probanzas que eran admisibles para llegar a la verdad histórica de los hechos sometidos a proceso; toda vez que la multicitada Ley era muy escueta ante los conflictos obrero patronales.

A continuación expondré el procedimiento que en esa época se manejaba en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que en la actualidad se maneja un procedimiento similar en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.³

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

“Art. 511.- Presentada la demanda ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deben conocer unas u otras, el Presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará para el mismo día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días

³ Muñoz, Luis, *Op. Cit.* p 35

siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar en donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada treinta kilómetros o fracción.

Art. 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I.- Comenzará el actor, exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

II.- Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III.- Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar si quisieren;

IV.- Sí no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará conciliarlos, como un compondor amigable, y para el efecto, el Presidente o su Auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y;

V.- Sí las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

Art. 513.- Sí las partes no pueden encontrar ni aceptar una solución, la Junta la declarará terminada.

Art. 514.- Sí no comparece el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.

Art. 515.- Sí no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Art. 516.- El acta en que consta el arreglo convenido, deberá ser entregada en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto para los tramites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta.

Art. 517.- Sí el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Art. 518.- Sí en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda, y el segundo su contestación o defensa.

Art. 519.- Sí las partes están conformes con los hechos y por no haberse alegado otros en contrario, la cuestión queda reducida a un punto de derecho, la Junta dictará desde luego resolución, oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores sí lo estima necesario en la misma audiencia.

Art. 520.- Sí los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

Art. 521.- Sí las partes no están conformes con los hechos o estándolo se hubieran alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba sí las partes así lo piden, o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para la recepción de las mismas.

Art. 522.- En esa audiencia, las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas y agotada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan como fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Art. 523.- Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego, o que para serlo, requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna Autoridad, siempre que el las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

Una vez desahogadas las pruebas propuestas por las partes, sus defensores o las mismas partes podrán alegar, tal y como lo establece el Art. 531. Estos alegatos podrán ser orales o se presentarán a la Junta por escrito dentro del término de cuarenta y ocho horas. En caso de que las alegaciones sean orales, no excederá de treinta minutos para cada parte, y no se harán constar en el acta de audiencia.

Art. 532.- Formulándose los alegatos, el Presidente o Auxiliar preguntará a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Se llevarán a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad a la recepción de alguna otra prueba.

Art. 533.- Tramitadas las alegaciones, si la Junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicadas las diligencias en tal concepto acordadas, cerrará la audiencia el Presidente o Auxiliar, declarando concluida la tramitación para dictar resolución, y citará en el mismo acuerdo a las

partes para presentar alegatos por escrito, que deberán ser entregados a la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Cabe destacar que la parte actora correspondía aportar las pruebas de los hechos constitutivos de su demanda, bien, ya sean de naturaleza positiva o negativa, mientras que al demandado le correspondía probar las excepciones con que impugnó la demanda, así como los medios de defensa que a su favor indique, esto es, que mientras que el actor debería de probar los hechos constitutivos de su acción, el demandado las de sus excepciones.^{4 5}

Lo anterior en relación a que predominaba el principio civilista, el que afirma debe probar.

1.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el periodo presidencial del Lic. Don Adolfo López Mateos, se fraguaba una modificación a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se creó un anteproyecto en el que intervinieron el entonces Secretario de trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, junto con los Presidentes de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Lic. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo y Lic. Ramiro Lozano respectivamente, interviniendo también el Maestro Mario de la Cueva,

⁴ Muñoz, Luis, *Op. Cit.* pp.624 a 628

⁵ Trueba Urbina, Alberto, *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., 58ª. Edición, México 1968, p.240

pero a pesar de que los estudios fueron concienzudos y de que la razón asistía a los proyectistas y al propio Presidente por razones de orden social, político y económico no se concluyó con el éxito que se preveía.

Fue hasta el régimen del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, cuando se integró una segunda comisión para la redacción de un nuevo anteproyecto que modificara la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ésta se integró, además de las personas mencionadas en el anteproyecto del Lic. Adolfo López Mateos, con la presencia del Lic. Alfonso López Aparicio.

Así las cosas, en el año 1968, se tenía ya concluido el anteproyecto, el que se envió para su estudio y observación a los sectores interesados, situación que obviamente ante las nuevas disposiciones, incomodó a la clase patronal, la que inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose por los siguientes conceptos: intermediario, la prima de antigüedad, vacacional y dominical, el aguinaldo, el salario doble, el día de descanso semanal, dos días más de descanso obligatorio, el 1º de Enero y el 05 de Febrero, las becas y las indemnizaciones en caso de ajustar al personal, así como la obligatoriedad de construcción de hospitales en las empresas de personal numeroso, no obstante, de que incorporaran a la presente Ley nuevos trabajos especiales como autotransportes y maniobras de servicio público, agentes de comercio y de seguros, deportistas, actores y músicos.

Se crea la reglamentación del Fondo Nacional de Vivienda (INFONAVIT), la capacitación y adiestramiento y las Comisiones de Seguridad e Higiene.

Por otra parte, consideraba inaceptable por la clase patronal, la interrupción de la jornada de trabajo, como media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador, queriendo que sólo integraran este concepto el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción a la prima de antigüedad.

No obstante todas las oposiciones a que se ha hecho merito en el párrafo anterior se creó en el proyecto de Ley que se turnó al Congreso de la Unión para su aprobación y como claramente señala el Maestro Mario de la Cueva: “La nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo, es solamente la fuerza viva y actuante que debe guiar los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios , de los patronos para anteponer la injusticia que existe en las fábricas. Tampoco es una obra final por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los asuntos de trabajadores aún marginados y superar constantemente hasta el final las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización.

En mi punto de vista, la Ley Federal del Trabajo de 1970, sí bien es cierto que resulta apegada a la idea del precepto constitucional que la genera, también lo es que en su aplicación se ha dado una diversidad de caracteres que la han llevado a errores de imprecisión, pues los órganos de análisis y aplicación, norman sus criterios en opiniones muchas veces de orden político y no, de aplicación social y jurídica, como lo fue durante

el régimen de el Lic. Luis Echeverría Álvarez, los emplazamientos generales, hechos por los sindicatos en demanda de aumento salarial, por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, emplazamientos que resultan improcedentes por infundados, ya que por la propia Ley prevé las circunstancias que reclamaban y también prevé su solución adjetiva en el artículo 426 en relación con los artículos 398 y 419, fracción I de ese ordenamiento.⁶

Asimismo, como acota el Lic. Mario de la Cueva, es necesario que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que correspondan a la realidad económica y social para la mejor aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, expondré el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, establecido en la Ley Obrera de 1970.

“Art. 751.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos de naturaleza jurídica.

Art. 752.- El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones,

⁶ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.* p. 61

que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme de todo arreglo y tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo sí no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de audiencia por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Sí el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

Art. 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.
- II. Sí 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.

- III. Sí no se llega a un convenio, se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará a la etapa de demanda y excepciones;
- IV. El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o base para fijarlo. Sí el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercidas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.
- V. En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la

confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; sí no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en términos del artículo siguiente;

- VI. Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y
- VII. Sí se opone reconvencción, se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.

Art. 754.- Sí no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Sí no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Art. 755.- El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Art. 756.-Sii ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

Art. 758.- Sí las partes están conformes con los hechos, la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oirá los alegatos y dictará laudo.

Art.759.- La Junta, al concluir la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto por el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Posteriormente la Junta señalará día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas y posteriormente para el desahogo de las mismas.

Art. 770.- Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presente sus alegatos por escrito. Una vez transcurrido el término para la presentación de alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen

Cabe mencionar que el periodo de demanda y excepciones es cuando al contestarse la demanda se fija la litis, correspondiendo a las partes probar los hechos afirmados por cada uno.⁷

1.4 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, LLEVADAS A CABO EN 1980.

El 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los Títulos 14, 15 y 16 de la Ley Federal del Trabajo, que aplicaba además de la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaba el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47 de la multicitada Ley, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

“El proyecto elevó en número de artículos de la Ley de 1970 de 891 a 1010”.

Se reúnen en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; una nueva distribución de la carga de la prueba; el impulso procesal a cargo de la Autoridad, etc.

⁷ *Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo, México 1970, pp.443 a 451.*

El 1º de Mayo de 1980, entran en vigor las modificaciones actuales de la Ley Federal del Trabajo, en las que se establece que el proceso laboral no podía considerarse dentro los lineamientos tradicionales del Derecho Civil, sino que deben estar influidos por los esquemas del Derecho del Trabajo, inclusive tiene expresiones que no se encuentran dentro del Derecho Común, como lo es la huelga, que es donde no se ejercita un Derecho de acción, sino un Derecho de presión.⁸

En esta ley encontramos uno de los principios más revolucionarios de las reformas de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral, imponiendo para tal efecto al patrón, la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe de llevar y conservar como son el Contrato Individual de Trabajo, listas de raya o de nómina de personal, controles de asistencia y comprobantes de pago de participación de utilidades, así como las demás que establece la Ley.

Es de mencionarse que mientras la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, las partes en un juicio deberían de acreditar los extremos planteados por cada una de ellas, Ley Federal del Trabajo modificada en 1980, considera que el patrón es quien tiene los medios de prueba para acreditar las condiciones de trabajo en que se desempeñaban sus trabajadores a su servicio, inclusive los testigos presenciales de un

⁸ De Buen L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., México 1988, 135.

despido, que por lo general son los mismos trabajadores de esa fuentes de trabajo, al manifestar el actor que fue despedido, dichos testigos no declararían en contra del patrón por temor a posibles represalias, siendo más difícil para el actor acreditar su despido, es por lo que el legislador arroja al patrón la carga de la prueba.

A continuación se expondrá el procedimiento actual seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos individuales, a raíz de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

1.5 PROCEDIMIENTO ACTUAL SEGUIDO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Art. 871.- El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante Oficialía de Partes o la Unidad receptora de la Junta competente, lo cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta.

Art. 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

Art. 873.- El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, 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 mismo acuerdo 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 para el demandado por tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

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

Art. 874.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparezcan a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y sí no concurrieron, se les notificará por boletín o en los estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas, se les hará personalmente.

Art. 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873, constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y Excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Art.876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la forma siguiente:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio:
- III. Sí las partes llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley:
- V. Sí las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y;
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Art. 877.- La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Art. 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Sí el promoverte, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de sus contestación; sí no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.
- IV. En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio o

las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado en contestar la demanda en la misma audiencia, y sí no lo hiciere, y la Junta se declarara competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Sí el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y
- VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Sí las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda

reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Art. 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Sí el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda su comparecencia o escrito inicial.

Sí el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Art. 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con todos los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya

cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer nuevas pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

- III. Las partes podrán ofrecer sus pruebas , observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Art. 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

Art. 882.- Sí las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes un término para alegar y se dictará laudo.

De las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, lo más destacado desde mi perspectiva, es el mayor esclarecimiento en cuanto al proceso se refiere, en virtud que cuenta con un procedimiento lógico jurídico más vasto, mediando términos y condiciones para un desarrollo eficaz y expedito en materia laboral. Así como también los efectos del despido del trabajador, la concentración del proceso, la preminencia de la conciliación para dirimir conflictos individuales de trabajo, la carga de la prueba al patrón, la regulación procesal de la huelga, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, además, se aumentó el número de artículos de la Ley Federal del Trabajo, de 891 a 1010.

CAPÍTULO II

LA PRUEBA

2.1 DEFINICION DE PRUEBA

Se habla de un conjunto de esencias y cualidades probadas a lo que se conceptúa, se somete a una serie de investigaciones, de clasificaciones acerca de las propiedades y cualidades del objeto para determinar su concepto.

Del latín, probo, bueno; honesto y probandum, recomendar; aprobar; hacer fe; experimentar; patentizar. En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulta necesario para la abolición del conflicto sometido a proceso. En este sentido, podemos decir que la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho, expresadas por las partes.^{9 10}

⁹ Marco Antonio Díaz de León. *La Prueba en el Proceso Laboral*, Editorial Porrúa, p. 407

¹⁰ *Diccionario Jurídico Mexicano*. Editorial Porrúa, p. 2362.

En sentido gramatical, la palabra prueba deduce la acción y efecto de probar, así como también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende demostrar la verdad o falsedad de una cosa.

En sentido amplio, se le denomina a la prueba como un conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos.^{11 12}

En el diccionario de derecho procesal civil, la prueba se define como el efecto de producir un estado de certidumbre en la mente de uno o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho o sobre la verdad o falsedad de una proposición; es decir, las pruebas se refieren a los hechos que deben de tener los jueces para aplicar la ley. Asimismo, se argumenta que probar es evidenciar algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad que los ojos ven las cosas materiales.

Para Eduardo J. Couture, define a la prueba como la acción y efecto de probar, que significa demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

¹¹ *Tratado de las Pruebas Civiles. Editorial Porrúa Hermanos y Cía., México 1942. P. 35.*

¹² *Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. UNAM. P. 2632*

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, acuerdan que la prueba es la *“actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto de su inexistencia”*^{13 14}

Carlos Lessona establece que probar significa *“hacer conocidos por el juez los hechos controvertidos y dudosos y darte la certeza de su modo preciso de ser”*.

Carnelutti manifiesta *“las pruebas son instrumento elemental, no tanto del proceso como del derecho, y no tanto del proceso del conocimiento como del proceso In Genere; sin ellas, el derecho no podría en su noventa y nueve por ciento de las cosas, alcanzar su fin”*.

Eduardo Pallares manifiesta que la prueba se desarrolla en torno a dos conceptos fundamentales a saber; con el verbo probar y el que se menciona con el sustantivo prueba.

Probar consiste en evidenciar la verdad o falsedad de un juicio o la existencia de un hecho. Hablando en materia judicial, la prueba es la actividad a realizarse ante autoridad jurisdiccional y convencerla. En sentido diverso el sustantivo prueba, significa todo aquello que puede servir para lograr la evidencia mencionada.

¹³ Diccionario Jurídico Rafael de Pina Vara. Editorial Porrúa. P. 562.

¹⁴ Fundamentos de Derecho Procesal Civil. P. 215 y 216.

En el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define a la prueba como la acción o efecto de probar, así como la razón; argumento; instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

Por último, suele denominarse a las pruebas como los medios, instrumentos y conductas humanas; con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho.¹⁵

2.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRUEBA

La palabra prueba a través de la historia ha mantenido uniformidad en su significado. La prueba como manifestación jurídica, al igual que otros han sido afectados siempre por las tendencias dominantes en el momento histórico que se aplican y así se sabe de épocas rudimentarias en las que difícilmente se podría hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecidas, cuando se describen como tales, medios de prueba abandonadas al empirismo de las impresiones personales para pasar a sistemas evolucionados en lo jurídico, como los de Grecia y roma, en donde el estudio y análisis de la prueba se convirtió en lo lógico y razonado, teniendo como principales medios de prueba a los testigos; documentos, siendo los primeros investidos de solemnidad, como lo fue el juramento. Con el pasar de los años, demostró que el mundo cayó en la etapa de inestabilidad o anquilosamiento, en el cual la cultura en vez de

¹⁵ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco Antonio Díaz de León, Editorial Porrúa p. 422.*

avanza, se retrotrajo en muchas cosas, como le sucedió al derecho también. En consecuencia, al imponerse en Europa el sistema germánico de la época y como afirma Bentham; “Que los procedimientos eran juego de azar o escenas de juglería, y en vez de lógicos existían los exorcistas y verdugos; el hombre vigoroso podía defenderse cien injusticias, con el hierro en la mano.

Posteriormente cuando el hombre se reencuentra asimismo, ello afecta también al derecho y surge un derecho llamado canónico, en el que los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados que en la etapa anterior, y de ahí surge una prueba tasada que suponía una valoración previa de las pruebas, sistema hoy atacado y no deseable, pero en su época se hizo necesario a fin de terminar con anteriores métodos. Llegando así hasta la corriente ideológica que desencadenó la Revolución Francesa, en la que se clamaba por una legislación en la que existiera una libertad de apreciación y una convicción íntima como base y fundamento de la resolución de los juicios. Luego, a través de una paulatina modificación de los sistemas probatorios llegamos a un momento crucial de la actualidad en que los juristas exigen modificaciones tendientes a lograr una prueba judicial de verdadera calidad científica que amalgama la lógica inductiva con la experiencia y que la investigación de los hechos aparezca como una operación técnica; auxiliada eficazmente por la psicología y otras ciencias modernas, aunada al otorgamiento de facultades inquisitivas al juez y sobre todo, considerando como la expresa Giuliana en *Il Consetto Do Prova*; que se reclama menos formulismo y

más libertad de apreciación para el juez: lo que constituirá la prueba científica, meta del derecho moderno.¹⁶

La prueba más antigua que encontramos mencionada en las sagradas escrituras es la confesión. El juramento aparece citado como medio de prueba también en el capítulo XVI en dicho libro sagrado. El código de Manu, dando un paso de avance en la ciencia del derecho procesal, llega incluso a admitir y clasificar incluso, las presunciones. La prueba escrita empezó a ser utilizada por los babilonios y después por los egipcios, mencionándose también por las sagradas escrituras.¹⁷

El tormento, en el procedimiento criminal, fue aplicado ya por los egipcios, los medos y los persas.

Al mismo tiempo, la superstición introdujo determinadas prácticas que pasaron a la categoría de pruebas judiciales como la del “*Agua Amarga*” o “*Agua de celos*”, utilizadas en las causas de adulterio.

La confesión entre los griegos fue utilizada como medio de prueba en las causas civiles criminales, pudiendo bastar en las primeras para dictar sentencia condenatoria y en cuanto al juramento, no goza de gran prestigio entre los griegos, probablemente por considerar a sus divinidades.

¹⁶ *Pruebas en Materia Laboral. Miguel Bermúdez Cisneros. 7 y 8*

¹⁷ *Pruebas en Materia Laboral. Miguel Bermúdez Cisneros. 8 y 9*

No obstante, después se introdujo el juramento por Júpiter, y la Ley de Solón lo hizo obligatorio en las causas públicas.

La prueba testimonial adquirió, en cambio, gran importancia, estableciéndose tachas para los testigos o exclusiones imperativas y limitativas. Declarar en juicio civil llegó a constituir un deber y el retardo en cumplirla o la negativa misma iba seguida de sanciones penales.

La prueba documental estaba representada por actas públicas, actas privadas y registros de banqueros o instrumentos mercantiles.

En materia criminal se admitió la tortura para los esclavos, que era aplicada por órdenes de su dueño.

A cualquiera que estudie las disposiciones de las leyes romanas, sobre la prueba, le es fácil persuadirse que en el sistema de procedimiento seguido en el tiempo de la República, no ha podido tener cabida ninguna regla especial.

En tiempo del Imperio existe un sistema de pruebas legales tal como hoy se entendería, precisando al juez mirar como demostrado, todo hecho probado al menos por dos testigos.

Los jueces obedecen solo a su convicción, sin embargo, muchos de los emperadores dictaban en sus constituciones algunas reglas de prueba; muchas veces rechazaban el testimonio de ciertas personas y otras declaraban que tal o cual genero de prueba de un solo testigo, no podría ser suficiente para producir la convicción.

La prueba documental adquirió notable importancia, designándose en general, con el nombre de Momento o Instrumenta, Pública o Privata Et Domestica.

La prueba parcial no fue muy usada, seguramente por la separación entre el Jus y el Jus judicium.

En el derecho romano aparecen otros vestigios probatorios desde la Institución de las doce tablas, especialmente en las tres primeras que se refirieron al derecho procesal, posteriormente ya en el procedimiento formulario aparece la llamada carga de la prueba (ONUS PROBANDI), la regla negativa y NON SON PROBANDA, o sea , no hay necesidad de comprobar hechos negativos.

Debe distinguirse que el derecho romano aceptó la fórmula de acreditar los hechos controvertidos, no así el derecho; empero, el derecho consuetudinario no quedaba amparado por este principio.

Se aplicó la regla de que el actor debía comprobar los hechos en que fuera su acción; y el demandado, los hechos que justificaban su excepción,

dando lugar a las máximas: *“El actor tiene la carga de la prueba”* y *“El demandado se convierte en el actor por lo que se refiere a la prueba de excepción”* (Reus in expectione actor est)

La distribución de la carga corresponde a un principio teológico, se repartía la carga de la prueba según la mayor posibilidad de cada parte de aportar el material probatorio y según el interés que tenían las partes en las pruebas.

En materia de esta investigación, el derecho romano admitió la prueba de peritaje, que operaba, no solo en cuestión de hecho (agrimensores, grafólogos, médicos, etc.), sino también de derecho respecto de la llamada jurisprudencia u opiniones de los jurisconsultos.¹⁸

2.3 CONCEPTO GENERAL DE LA PRUEBA

La prueba es un ensayo, u operación, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición.

En sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas; un método de averiguación y un método de comprobación. La prueba penal es la comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio, la prueba penal se asemeja a la

¹⁸ *Derecho Romano, Guillermo Flores Margadant S. Editorial Esfinge, S.A*

prueba científica, la prueba civil a la prueba matemática, una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

Recordemos que la prueba es un requisito indispensable equivalente al requerimiento de demostrar la verdad de los supuestos fácticos, que en el mismo se aleguen para poder sentenciar con justicia.

Para el profesor Marco Antonio Díaz de León, en su texto *“La Prueba en el Proceso Laboral”*, nos dice que es un juicio que se deriva de una operación dialéctica en la que el juicio de la prueba tiene realidad distinta de los demás juicios con los cuales guarda una estrecha relación por constituir no solo el contenido de todos ellos, sino que les permita su actualización y los conecta con la objetividad al satisfacer la necesidad del intelecto, de verificar todo aquello que requiere conocer para llegar a una síntesis de verdad.¹⁹

2.4 LA PRUEBA EN GENERAL EN MATERIA JUDICIAL

Es aquella que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquier que se a la materia que verse el litigio. Según Carnelutti, las pruebas judiciales se entienden como el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos.

¹⁹ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. P. 411.*

Esta prueba tendrá que desahogarse dentro de un proceso y por ende resulta benéfico y razonable que quien ofrezca la prueba sea parte del mismo y esté interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el juzgador, los primeros interesados deben ser parte en un litigio; en casos extremos, terceros que por intereses comunes, vengan a juicio a también puedan probar.^{20 21 22}

Asimismo, desprendiéndose del análisis de las pruebas judiciales, podemos decir que las mismas son el punto medular del proceso judicial en cualquier juicio, ya que la prueba se ha convertido en la parte integrante de un sistema general de reconstrucción de hechos, actos o cosas; y la prueba judicial cumple con el propósito de garantizar el uso pleno de tales derechos, haciéndose valer con el fin de reconstruir los hechos pasados y hacer accesible al juzgador llegar al conocimiento de la verdad.

La importancia de las pruebas adquiridas en el proceso, justifican la teoría de Bentham: “El arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas (Tratado de las Pruebas Judiciales, Jeremías Bentham. Editorial Ejea. Buenos Aires), dada la importancia e interés que adquiere la prueba, que se ha llegado a afirmar que un

²⁰ *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Miguel Bermúdez Cisneros. p. 4.*

²¹ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. P. 431.*

²² *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Miguel Bermúdez Cisneros. p. 6 y 7.*

derecho no es nada sin la prueba del acto jurídico o del hecho material del cual deriva.²³

2.5 NATURALEZA DE LA PRUEBA

El ser humano comienza a conocer los objetos que lo rodean a través de la prueba. De esta manera el individuo que conoce y los objetos conocidos actúan recíprocamente, aquel actúa bajo sus propios conocimientos y las pruebas sobre las cosas; las explora, las mide, las observa y las identifica; presentan dificultad de conocimiento o ceden a la acción, así el hombre, el objeto y prueba se relacionan dialécticamente en el conocimiento.

La prueba es un esencial elemento en juicio, porque en éste, es necesario demostrar primeramente que existen los hechos en que funda tal pretensión y del mismo modo, la verdad de las razones y argumentos formulados por las partes.

La fundamentación legal de las pretensiones hechas valer por las partes es trascendental, pero la prueba de cada uno de los hechos es mayor, ya que el fracaso de éstas, lleva aparejada las consecuencias más graves afectada por la falta de prueba.

²³ *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Miguel Bermúdez Cisneros. p. 4 y 5.*

Por lo tanto, la prueba es el punto medular del derecho procesal, ya que por medio de las pruebas el juzgador llega al conocimiento de la verdad y como consecuencia de ello, la parte que haya probado su pretensión le dará la razón a través de una resolución o laudo.

En esa virtud, tiene el deber de allegarse a todas las pruebas que las partes puedan aportar en el juicio, para que una vez analizadas, decidan sobre la fuerza probatoria, ya que el conocimiento de la verdad legal por parte del juzgador, es el producto de un raciocinio lógico, jurídico y concreto, con la finalidad de una impartición de justicia correcta.

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 776 que *“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho...”*

Para el maestro Rafael de Pina Vara, en su diccionario jurídico define a los procedimientos probatorios, como las formalidades descritas por la ley para la formación de las pruebas, están regidas por los siguientes principios:

a).- Principio de Inmediación, el juez que ha de sentenciar, es aquel que va a recibir personalmente las pruebas, excepto en el caso en que las pruebas hayan de rendirse fuera del lugar del juicio y en los Tribunales Colegiados, en los cuales no todos los ministros asisten al desahogo de las pruebas;

b).- Principio de Debate Contradictorio, exige que las pruebas se rindan con citación de la otra parte para darle oportunidad de que al efectuarse la prueba tenga una participación directa y haga valer sus derechos correspondientes;

c).- Principio de Publicidad, exige que las pruebas que rindan en audiencia pública, salvo los casos en que por las materias a que se refieren, deben realizarse únicamente con asistencia de las partes y sus abogados, para no ofender la honestidad y a la moral pública;²⁴

d).- El principio en que la rendición de cada prueba han de llenarse los requisitos de forma que exige la ley, contrario a ésta, no será válida;

e).- Las pruebas han de rendirse en el tiempo y lugar ordenados por la ley, y manteniendo a las dos partes en un margen de igualdad.

f).- Principio de Adecuación, el juez no debe admitir pruebas innecesarias e impertinentes, entendiéndose por tales, las que se refieren a hechos no controvertidos y la relativa a hechos extraños a la Litis; y

²⁴ *Diccionario Jurídico, Rafael de Pina Vara. p. 667 y 668*

g).- Principio de la Documentación, llamada así por Carnelutti, consiste en que las diligencias probatorias han de hacerse constar por escrito, haciendo un resumen a ellas.

CAPÍTULO III

LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

3.1 LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso, pese a la débil oposición de inconveniencia del separatismo a que se refieren algunos procesalistas con fines de unificación, sin tomar en cuenta la distinción radical que existe entre el proceso común, civil, penal, administrativo, en una palabra burgués, que se contempla a través de las garantías que se consignan en la parte dogmática y orgánica de la Constitución Política, frente al proceso social distinto a aquel que se estructura en la Constitución Social, que comprenden las reglas procesales del artículo 123 y 27 Constitucional, para el proceso del trabajo y la seguridad social o del agrario.

La prueba laboral no solo por sus características, sino es distinta de la civil y penal, tratándose de un testimonio o peritaje. La prueba laboral tiene un carácter social que no tiene la civil, ni penal, pues su contenido está

estrechamente ligado a su función que es distinta una de las otras en contenido.²⁵

En sentido social, la prueba laboral reviste de sencillez encaminada a justificar independientemente de su sentido literario, las acciones sustantivas de los trabajadores, ya que la prueba que justifica excepciones patronales, en nada difiere de la civil por la función patrimonial que representa.

En consecuencia, la prueba laboral tiene una naturaleza social básica para el trabajador, por lo que hace al empresario o patrón, es secundaria en razón de sus intereses patrimoniales.^{26 27}

3.2 CONCEPTO DE PRUEBA

Durante este trabajo de investigación de tesis hemos visto varias versiones sobre el concepto de prueba, por lo que el objeto del conocimiento prueba no se debe confundir con el de probar, pues prueba es sujeto y probar es verbo; ya que prueba es razón fundada suficiente y que da validez a un argumento. Probar es verificar, demostrar, confirmar algo que se afirma como cierto o inexistente.²⁸

²⁵ *Nuevo Derecho del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. P. 375.*

²⁶ *Nuevo Derecho del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. P. 376*

²⁷ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. P. 433*

²⁸ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. P. 436.*

En el proceso, el juez normalmente se encuentra ante dos tareas, el descubrimiento de la verdad real de los hechos y la aplicación del derecho valido para los mismos.²⁹

La doctrina procesal ha centrado su atención en la relación existente entre el juicio de la prueba y los hechos. En este caso, las partes son a menudo las instancias más informadas de los hechos, y no obstante de tener posibilidad de exponerlos como los ve cada una de ellas, en el fondo de estas posturas de las partes, como (carga), y del juez (deber); coinciden en la idea de prueba como requisito fundamental del proceso.

Consecuentemente, el derecho procesal mantiene la estructura del proceso sobre la base de la idea de la prueba, tratándose de éste, regularmente de una afirmación del actor y una negativa del demandado, con la citación de estos elementos sin prueba, el juez estaría imposibilitado de para llegar a establecer cuál de éstas posiciones es la correcta; ante esta realidad procesal, se pone en manifiesto la suma necesidad de saber la verdad histórica de los hechos del proceso y que se satisfacen mediante una serie de actos consecutivos de la actividad de probar y que a su vez produce un resultado, provocando al juzgador la veracidad o falsedad de las proposiciones de las partes.³⁰

²⁹ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. P. 43*

³⁰ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. P. 440*

3.3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA

La Institución de la prueba tiene características de índole general que le son aplicables independientemente de la naturaleza o clase de procedimiento es decir, encontramos elementos que son comunes a toda prueba, sea civil, penal, laboral o administrativo.³¹

De lo anterior, pasemos a referirnos a algunos de los principios considerados como importantes.

1.- Principio de Inmediación, consiste en la necesaria presencia del juzgador, dirigiendo la recepción de las pruebas, principio que se convierte en garantía jurídica, al evitar que la controversia llegue a convertirse en una contienda privada. (Artículos 685 y 781 de la Ley Federal del Trabajo).

2.- Principio de Igualdad de Oportunidad Probatoria, este principio se convierte en fundamental, no tan solo dentro del campo de derecho, ya que viene a hacer un reflejo de la teoría general de la prueba, acerca de la igualdad que las partes deben observar ante la ley. A través de éste, se trata de garantizar que las oportunidades que el juzgador brinde para la admisión y recepción de las pruebas deben ser iguales

³¹ *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Miguel Bermúdez Cisneros. p. 9 a 11*

en el momento del proceso para ambas partes. (Artículos 687 y 880 de la Ley Federal del Trabajo).

3.- Principio de Concentración de la Prueba, es el que viene a garantizar a las partes en el juicio de unidad, en cuanto al desahogo de las pruebas, para los efectos de que el convencimiento del juzgador puede obtenerse mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios; ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el inminente riesgo de que desvirtúen alguna de ellas, y por lo tanto, se convierte en el principio rector de todo el sistema de pruebas, recibándose en una sola audiencia, buscando la concentración de las mismas. (Artículos 790, 813 y 880 de la Ley Federal del Trabajo).

4.- Principio de Contradicción de la Prueba, este principio establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrezca una prueba, pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de contraprueba, y ésta se respeta a través de la garantía de audiencia que el exige el conocimiento de las pruebas de la contraparte para poder conducirse en forma procesal conveniente. (Artículos 804 y 880 de la Ley Federal del Trabajo).

5.- Principio de Eficacia Jurídica, sí la prueba es necesaria para el proceso, debe tener la suficiente eficacia jurídica para llevar al juzgador a la convicción de la certeza de los hechos o de la verdad de las afirmaciones. (Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo).

6.- Principio de la Unidad de la Prueba, principio que significa que todos los medios de prueba deben ser relacionados entre sí, para formar una unidad capaz de crear convicción en el juzgador. (Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo).

7.- Principio de Adquisición, como consecuencia de la unidad de la prueba, ésta no favorece únicamente a quien la aporte, sino que debe favorecer a cualquiera de las partes, con el propósito de lograr la obtención de la realización del derecho subjetivo que se supone ha sido violado. (Artículos 793 y 794 de la Ley Federal del Trabajo).

8.- Principio de la Preclusión de la Prueba, dicese este principio las pruebas deben ser ofrecidas con la oportunidad legal correspondiente, esto es, en su momento procesal oportuno. (Artículos 738, 780 y 880 de la Ley Federal del Trabajo).

3.4 OBJETO DE LA PRUEBA

El objeto de la prueba, dice Marco A. Díaz de León, es lo más relevante en el derecho probatorio en tanto de la materia prima del cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, pues todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o la valoración de las pruebas, encuentra su lineamiento en los hechos o afirmaciones que requieren explicación o demostración. En otros aspectos, y toda vez que el proceso

surge del litigio entre las partes, el cual tiende a resolver los hechos controvertidos, complementando el contenido del litigio, así como la sustancia del proceso.

En forma cotidiana, se habla que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado de sus excepciones, así como los hechos que sólo están sujetos a prueba, y el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en sus usos, costumbres o jurisprudencias.³²

Por objeto de prueba se entiende lo que jurídicamente se debe o puede probar, todo aquello en general sobre lo cual puede recaer la acción de probar.

En conclusión, el objeto de la prueba no únicamente puede recaer en los hechos, dentro o fuera del proceso laboral. Independientemente de considerar que la prueba posee por objeto la demostración de las cuestiones fácticas, también pueden ser objeto de prueba en el proceso laboral, las llamadas máximas de la experiencia. Éstas constituyen el saber privado del juez o en el caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que éstos conocen por cuenta propia y utilizan a lo largo de todo el proceso, pero principalmente al fallar.³³

³² *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. p. 461.*

³³ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. p. 465.*

El objeto de la prueba en el proceso laboral no es sólo la normatividad jurídica relevante, sino toda aquella objetividad considerada como hecho susceptible de prueba. Desde luego la expresión de hecho debe ser considerada con la amplitud necesaria para comprender no sólo los sucesos del hombre, de su propia persona, o de las cosas del mundo, sino en general todo aquello que puede formar de manera principal o accesoria, parte de la relación jurídico-laboral que se debate en el proceso, siempre que no esté prohibido por la ley.³⁴

El objeto de la prueba será todo aquello sobre lo que pueda recaer la prueba, es decir, todo lo susceptible de probarse.

El Diccionario Jurídico Mexicano, define el objeto de la prueba como los hechos sobre los que versa la prueba, sólo los ordenamientos del derecho procesal civil y mercantil delimitan el objeto de la prueba con tal precisión. El artículo 284 del Código de Procedimientos Civiles dispone: *“Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en usos o costumbres o se apoye en leyes o jurisprudencia extranjera”*.

Este precepto recoge el principio JURA NOVIT CURIA y sólo exige la prueba del derecho cuando se trata de:

³⁴ *La Prueba en el Proceso Laboral. Marco A. Díaz de León. p. 466*

A).- Derecho consuetudinario y;

B).- Derecho extranjero.

En relación con este último, la Suprema Corte de Justicia ha precisado que el medio más adecuado para probarlo consiste en la certificación que expida la Secretaría de Relaciones Exteriores después de consultar lo conducente con las legislaciones o consulados acreditados en México.³⁵

El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo acota: “Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos...”, pero agrega “...cuando no hayan sido confesados por las partes”, la primera parte de este precepto establece con precisión el objeto de la prueba, pero la segunda parte resulta completamente innecesaria, puesto que sí algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes ya no es controvertido, y por tanto, ya no es objeto de prueba. Al determinarse el objeto de la prueba por los hechos controvertidos, quedan excluidos por la prueba por consiguiente.

Para el Maestro Armando Porras López, señala que los hechos constituyen el objeto de la prueba, en cambio, el derecho no es objeto de prueba. Asimismo, señala que los hechos no son los mismos, sino

³⁵ *Diccionario Jurídico Mexicano. U.N.A.M. p. 2633.*

que van transformándose constantemente de acuerdo a los intereses del actor como del demandado, demostrando la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales funden las acciones y las excepciones.³⁶

Por último, podemos decir que los hechos constituye el objeto de la prueba. El derecho, en términos generales, no es objeto de prueba a no ser que se trate de leyes extranjeras, usos y costumbres o jurisprudencia. Los hechos, por regla general, no son los mismos, aunque pueden crear situaciones similares, formando patrones de conducta, como lo es el caso del despido injustificado de un trabajador, en cuya especie, son las circunstancias especiales con que éste se desarrolla, integrando la materia de la prueba en el procedimiento laboral, requiriéndose de tal modo, que el actor y demandado prueben pormenorizadamente los hechos que alegan y sobre los cuales fundan sus acciones o excepciones.

³⁶ *Derecho Procesal del Trabajo. Armando Porras López. p. 243.*

CAPÍTULO IV

FIN DE LA VALORACION DE LA PRUEBA

En el proceso laboral se entiende por valoración o apreciación de la prueba como la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido. Por lo tanto, consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no, su actuación en el proceso.³⁷

4.1 SISTEMAS PARA LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA

SISTEMA DE LA TARIFA LEGAL

Como se ha mencionado la valoración de la prueba es efectuada por el Juez, quien debe tener presente tres aspectos, en primer lugar tendrá que

³⁷ *La Prueba en el proceso Laboral, Marco Díaz de León. p. 577*

percibir los hechos a través de los medios probatorios, los cuales en este sentido pueden ser directos, esto es, el Juez se encuentra en contacto inmediato con el hecho a probar. En segundo lugar, el Juez deberá efectuar una representación o reconstrucción histórica de los hechos en su conjunto, en este caso además de utilizar los medios directos puede emplear los medios indirectos, los cuales sólo proporcionan datos, a partir de los cuales el Juez elabora un argumento para deducir la existencia de un hecho, como ocurre con los indicios. En tercer lugar, el desarrollará una actividad analítica o de razonamiento mediante la cual se obtienen las inferencias de los datos percibidos.

También es conocido como el sistema de la prueba tasada o de la prueba legal, en el mismo se establece la obligación del Juez de mesurar la eficacia probatoria del medio de prueba indicado, según el valor que previamente se ha asignado por la norma jurídica. Este sistema sujeta al juez a reglas abstractas preestablecidas, que le señalan la conclusión que forzosamente debe aceptar en presencia o por la ausencia de determinados medios de prueba.

SISTEMA DE LA LIBRE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA

Este sistema también es conocido como el sistema de apreciación razonada, de libre convicción o de la prueba racional. El juzgador tiene libertad para apreciar las pruebas actuadas de acuerdo a las reglas de la lógica, a las reglas de la experiencia, a su propio criterio racional de

apreciación, a su observación crítica, a sus propios conocimientos psicológicos y alejados, naturalmente, de la arbitrariedad.

Sobre el tema Devis Echeandía inserta este sistema como parte del moderno sistema probatorio cuando expresa: "...el proceso moderno debe ser oral, aunque con ciertas restricciones como la demanda; inquisitivo para que el juez investigue oficiosamente la verdad, y con libertad de apreciar el valor de convicción de las pruebas según las reglas de la sana crítica basadas en los principios de la sicología y la lógica y las máximas generales de la experiencia, quedando sujeto únicamente a las formalidades que la leyes materiales contemplan ad *substantiam actus*, o sea solemnidades necesarias para la existencia o validez de ciertos actos o contratos.³⁸

La aplicación de este sistema va de la mano con la motivación de la sentencia, pues en la parte considerativa de la misma debe figurar el proceso de convicción o certeza que las pruebas han creado en el Juez, pues con ello se observaran los principios del debido proceso y del derecho de defensa. Asimismo, se evita incurrir en la arbitrariedad.

Este es el sistema que tiene aceptación y reconocimiento por parte de la doctrina, así Devis Echeandía nos dice: "Para que triunfe la verdad, para que se obtenga el fin de interés público del proceso y no sea éste una

³⁸ Devis Echeandía, Hernando. *Compendio de la Prueba Judicial. Tomo I.* Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires, 2000

aventura incierta cuyo resultado dependa de la habilidad de los abogados litigantes, es indispensable que, además de la libres apreciación de las pruebas, el juez siempre disponga de facultades inquisitivas para allegar las que, conforme su leal saber y entender, considere convenientes al esclarecimiento de los hechos que las partes alegan (afirman o niegan). Sólo así se obtendrá la igualdad de las partes en el proceso y la verdadera democracia en la justicia.

4.2 LAS REGLAS DE VALORACION DE LAS PRUEBAS

LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA

La doctrina entiende por reglas de la sana crítica a las pautas racionales fundadas en la lógica y la experiencia que hacen de la valoración judicial la emisión de un juicio formalmente válido (en tanto respeta la leyes lógicas del pensamiento) y argumentativamente sólido (en tanto apoyado en la experiencia apuntala la convicción judicial) que demuestra o repite, en los autos, la convicción formada en base a aquéllas. A colación de esta definición debe tenerse presente que las reglas de la lógica son de carácter permanente y las reglas de la experiencia son variables en función del tiempo y del espacio.

LAS REGLAS DE LA LÓGICA

Sustentan la validez formal del juicio de valor contenido en la resolución que emita el Juez, permiten evaluar si el razonamiento es formalmente correcto, es decir, si no se ha transgredido alguna ley del pensar. Sus características son su validez universal y la legitimación formal que le otorga a la valoración efectuada por el Juez.

CAPÍTULO V

VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN PARTICULAR

Se entiende que el fin de la valoración de la prueba implica el precisar el mérito que la misma pueda tener para brindar certeza al Juez, en este sentido, su valor puede ser positivo o negativo. Entonces, debido a la valoración podrá el Juez determinar si la prueba ha cumplido su fin propio, esto es verificar su resultado.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho. De manera enunciativa dicho artículo establece como medios de prueba 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.

5.1 PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL

Esta prueba está considerada como de mayor arraigo dentro del campo del derecho probatorio. Ya que por “confesión” debe entenderse el reconocimiento que a una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a

quien la hace. La confesión siempre se relaciona con hechos propio del que confiesa, la prueba debe versar sobre las cuestiones debatidas; puede ser expresa o táctica. Néstor De Buen Lozano manifiesta que la confesión *“es el reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo”*. Trueba Urbina, expresa que la *“confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte es capaz de obligarse con perjuicio suyo, reconoce pericial o totalmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos”*.

Analizando la confesión judicial es aquella que tiene como característica principal, el hecho de ser rendida dentro de un juicio, ante una autoridad competente y en ejercicio de sus funciones y por cualquiera de las partes que intervienen en el pleito. La confesión extrajudicial, es cuando se obtiene fuera de toda contienda judicial.

El Artículo 786 de nuestra ley federal del trabajo, menciona que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales, la confesional se desahogara por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere al Artículo que vamos a mencionar enseguida el Artículo 787 que menciona, las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los

sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

En este sentido el actor trabajador puede ofrecer las confesionales del patrón, persona física o moral, para hechos personales, del representante del patrón, para hechos propios, y la de los miembros de la directiva de los sindicatos, también para hechos. A su vez el patrón demandado puede ofrecer las confesionales del actor trabajador (Artículo 786 LFT) y la de los miembros de la directiva de los sindicatos (Artículo 787).

En los términos del Artículo 742, Fracción VI, las personas que deben comparecer a absolver posiciones deben ser notificadas personalmente.

Las personas físicas que comparezcan a absolver posiciones deben hacerlo en forma personal y no por conducto de representante legal o apoderado. Las personas morales deben de comparecer por conducto de quien acredite ante la Junta tener la representación legal. La persona moral no tiene por qué comparecer a rendir su confesión por conducto de quien indique el oferente en su escrito de ofrecimiento de pruebas.

Ejemplo: cuando el actor presenta su demanda por despido injustificado, relata los hechos que constituyeron el despido de que fue objeto por parte del jefe de personal, Juan Pérez. En el ofrecimiento de pruebas puede ofrecer la confesional para hechos propios a cargo del Jefe de Personal Juan Pérez, que debe ser notificado personalmente y apercibido por la junta en los términos de los artículo 788 y 789, en el sentido de que

si no concurre a absolver posiciones se le tendrá por confeso de las posiciones que se le articulen. El representante del patrón en los términos del artículo 11 de la LFT, debe ser notificado de la resolución que ordena que comparezca a la junta a absolver posiciones, por conducto del apoderado del demandado.

La diferencia entre los hechos personales y los hechos propios, es que los primeros son aquellos sobre los que va absolver posiciones el trabajador y el patrón, persona física o moral, es decir, los hechos realizados con la responsabilidad del absolvente; mientras que los hechos propios son los realizados por el absolvente pero bajo la responsabilidad de otro, que puede ser la empresa o el sindicato, o aquellos que son conocidos por el absolvente en virtud de sus funciones.

Es posible que la persona, que se señale para absolver posiciones sobre los hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento. En este caso previa comprobación del hecho, la junta requerirá al oferente para que proporcione el domicilio de esa persona a fin de que se le cite. Si este ignora el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para el desahogo de pruebas, y la junta podrá solicitar a la empresa que se proporcione el último domicilio que tenga registrado dicha persona. Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar con la ayuda de la fuerza pública (Artículo 793 LFT).

La prueba confesional se desahoga mediante las posiciones que le formula la contraparte al absolvente. Las posiciones son las preguntas que formula el articulante al absolvente, calificadas previamente por la Junta (Artículo 790, V, LFT). Las posiciones se formulan de tal modo que el absolvente sólo conteste si es cierto o no es cierto el hecho contenido en la posición, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes a las que solicite la junta. Las posiciones deben formularse como afirmaciones categóricas y no en forma de preguntas interrogativas ajenas al conocimiento del absolvente. Tanto las posiciones, como las respuestas deben de quedar asentadas en el acta elaborada por la junta (Artículo 790, VI, LFT). El absolvente no puede negarse a responder y tampoco puede dar evasivas. En caso de que así lo haga, la junta lo apercibirá haciéndolo por confeso de las posiciones que se niegue a contestar o que responda con evasivas (Artículo 790, VII LFT).

Para el caso de que el absolvente o el testigo declaren con falsedad ante la Junta, serán sancionados conforme al artículo 247 del Código Penal Federal, pena de 2 a 6 años de prisión y de 100 a 300 días de salario mínimo como multa.

Si alguna persona no puede por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la junta (como el hecho de estar en prisión) concurrir al local de la Junta para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, la junta

deberá de trasladarse al lugar en donde se encuentre la persona, para el desahogo de la diligencia. (Artículo 785 LFT).³⁹

5.2 PRUEBA DOCUMENTAL EN MATERIA LABORAL

El tratadista Eduardo Pallares expresa que *“documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido restringido, o sea, la actividad mediante la cual el hombre expresa sus ideas, sus sentimientos mediante la palabra escrita.”* Podemos mencionar que el elemento principal de este medio de prueba; es que es producto de una actividad humana, y para que se considere como medio probatorio es que debe contener algo que tenga trascendencia para quien lo suscribe, quien interviene en su elaboración y a quien afecta.

La clasificación de esta prueba la señala la misma Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 795 y 796 y estos son: documentos públicos y documentos privados.

Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones. Ejemplos de documentos públicos son actas levantadas por inspectores del trabajo, resoluciones judiciales, razones de los actuarios, etcétera. Los documentos privados son por

³⁹ Publicadas por e. herrera. etiquetas: confesión, confesional, derecho, documental, documento, juicio, laboral, ley, leyes, México, patrón, pruebas, trabajador.

exclusión todos los que no reúnan las características para ser considerados como públicos. Como ejemplo de documentos privados tenemos, la renuncia del trabajador, el aviso escrito de despido del empleado, los controles de asistencia, la nómina, etcétera.

El oferente de una documental privada deberá presentar el documento correspondiente en original; si ese documento fuera objetado en cuanto a su contenido y su firma, se dejará en autos hasta su perfeccionamiento; de no ser objetado se podrá solicitar su devolución, previa inclusión de copia certificada en los autos del juicio correspondiente. (Artículo 797 LFT).

Cuando se presente un documento privado que consista en copia simple o fotostática, si es objetado por la contraparte se perfeccionará a través de la compulsión o cotejo con el original, para lo cual el oferente deberá indicar el lugar en donde se encuentre dicho original. Si no se objeta ese documento, debe ser admitido y producir los efectos correspondientes. (Artículo 798 LFT).

La suscripción de un documento, es decir, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital, hace plena fe de la formulación de ese documento por el suscriptor, salvo los casos en los que el autor desconozca el contenido o cuando se trate de un convenio o liquidación que implique renuncia de derechos.

Con el carácter protector del derecho del trabajo, se establece que el patrón está obligado a conservar durante determinado tiempo los documentos siguientes: contratos individuales de trabajo, listas de raya, nómina del personal o recibo de pago de salarios, controles de asistencia, comprobante de pagos de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, y los demás que establezcan las leyes. (Artículo 804 LFT). En caso de que el patrón incumpla con la obligación de conservar y exhibir los documentos citados, se establece la presunción de ser ciertos los hechos señalados por el actor en su demanda. (Artículo 805 LFT)

Cuando se objete un documento, es decir, cuando una de las partes haga manifestaciones respecto a las deficiencias de fondo y de forma, de hecho o de derecho, negando la autenticidad de ese documento, se debe de perfeccionar dicha prueba a través de pruebas complementarias que relacionen con las objeciones.

5.3 LA PRUEBA TESTIMONIAL

Es el medio probatorio a través del cual se pretende acreditar al juzgador la veracidad de los hechos sostenidos por las partes, valiéndose de la información proporcionada por personas ajenas a juicio que reúnen las características que marca la ley y a las que constan los hechos controvertidos.

Clase de Testigos:

- * Presenciales

- * De oídas

- * Instrumentales

REQUISITOS PARA SER TESTIGO

En principio todas las personas que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar están obligadas a declarar como testigos. Sin embargo, para ciertos individuos existe un tratamiento especial.

* Personas mayores de edad y enfermos, a los que se puede recibir la declaración en su casa.

* Al Presidente de la República, Secretarios de Estado, etc., por oficio.

El interrogatorio es el instrumento mediante el cual se desahoga la prueba y se integra por una serie de preguntas formuladas verbal y directamente al testigo, primero por el oferente (preguntas) y después por la contraparte (repreguntas), sobre los hechos que se presume que

conoce y son materia del debate, las cuales una vez autorizadas por el tribunal deberán de ser respondidas.

Las preguntas pueden ser en relación directa a los hechos o en relación a la idoneidad de los testigos.

REQUISITOS DE FONDO DE LAS PREGUNTAS

- * No deben implicar la respuesta
- * Deben formularse de manera imperativa
- * Tener relación directa con la litis
- * No ser contrarias a derecho o a la moral
- * Ser clara y precisas
- * Cada pregunta se referirá a un solo hecho

5.4 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA

En el escrito de ofrecimiento además de relacionar la probanza con el o los hechos controvertidos que se pretenden acreditar y de expresar las

razones por las que se ofrece esta probanza se debe incluir lo siguiente:

- * Mencionar los nombres, apellidos y dirección de los testigos, (los cuales debieron haber sido indicados también desde la demanda o escrito de contestación).

- * Ofrecerse dentro del periodo de ofrecimiento.

- * Comprometerse a presentarlos en la audiencia de ley o pedir al Juez los cite cuando el oferente se encuentre en imposibilidad para presentarlos.

Preparación:

- * A las partes se les entregará cédula de notificación para citar a sus testigos, si se obligaron a presentarlos.

- * Sí el tribunal se encarga de citar a los testigos la notificación debe ser personal y en el domicilio señalado.

- * Si la citación se realiza por el Tribunal, se apercibirá al testigo con una multa hasta 30 días de salario mínimo general vigente.

Desahogo:

- * Primero se debe protestar al testigo de conducirse con verdad.
- * Antes de proceder al interrogatorio, el testigo debe manifestar sus generales; si existe alguna circunstancia que pueda afectar la credibilidad de su dicho (idoneidad), si es pariente o tiene afinidad con alguna de las partes.

- * La protesta y el examen de los testigos se debe realizar en presencia de las partes.

- * A todos los testigos relacionados con un mismo hecho controvertido se les debe tomar su declaración en un solo día.

- * Primero interroga el oferente y luego la contraparte.

- * Las preguntas deben ser calificadas previamente por el juez.

- * No se presentan interrogatorios por escrito.

- * La respuesta del testigo se hace constar en autos.

- * El Juez está obligado a tomarle al testigo la razón de su dicho.

* A partir de que el testigo firma el acta no se puede variar la respuesta.

* El Tribunal tiene amplias facultades para hacer las preguntas que estime necesarias a los testigos.

* Se declarará desierta la prueba si el testigo no se presenta.

INCIDENTE DE TACHAS

Sí el testigo oculta alguna circunstancia de las cuestionadas antes de proceder al interrogatorio y en concepto de las partes afecta su credibilidad (idoneidad), en el momento de desahogarse la prueba o dentro de los tres días siguientes se puede atacar su dicho (tachar al testigo), la petición se tramita en forma incidental y se ofrecerán las pruebas que se estimen convenientes a excepción de la prueba testimonial.

5.5 LA PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL

Concepto de prueba: Probar significa justificar, manifestar, hacer patente una cosa, demostrarla, acreditarla por medio de razonamientos, argumentos o por algún otro medio.

Definición de la prueba: La Institución Jurídica destinada a demostrar la verdad sobre la existencia del hecho que trata de justificarse.

Objeto y Necesidad de la prueba: El objeto de la prueba en materia

laboral, no es otro más que la comprobación de los elementos que sean susceptibles de lograr el esclarecimiento del hecho que se investiga, y de ahí que constituya la razón de ser del proceso, no se concebiría su existencia, ni la necesidad de las mismas.

5.6 LA PRUEBA PERICIAL

Encontrándonos en los más antiguos sistemas de derecho ya tiene su lugar la existencia del peritaje como medio probatorio, sí bien no con las formalidades y perfeccionamiento que requiere en la actual legislación, si existía una opinión de índole didáctica por los documentos respecto a las gestiones sometidas a su consideración por los árbitros impuestos.

A partir de ahí surge la codificación de este medio probatorio hasta llegar al antiguo derecho español, en el que esta Institución de la prueba pericial, ya goza de una reglamentación bastante definida, tal y como la conocemos en la actualidad en que se parte el principio de que el perito es un asesor, a quien necesariamente tiene que recurrir el juzgador, cuando los puntos controvertidos son materia de algún ciencia, arte que requiera de conocimiento ajeno al juzgador, pero a diferencia de los peritos en la época romana, en la actualidad ya no se le reconoce al perito un poder de adhesión en la controversia por estar ello reservado única y exclusivamente al juzgador.

En virtud de que el planteamiento del presente trabajo es de acuerdo a la prueba pericial, en este capítulo sólo se trata de definir a la prueba pericial, sin incursionar a la naturaleza de su alcance de ésta.⁴⁰

A medida que el proceso laboral nos encontramos en situaciones que deben dilucidarse y explicar a través de puntos que requieren una especialización para llegar a la verdad histórica de los hechos, en base a dictamen sobre ciencias o arte que dominan los peritos.

Cabe mencionar que en el proceso laboral se plantea situaciones que requieren, para su debida apreciación, la opinión de expertos. Es de hacerse notar que los jueces y los representantes que integran las Juntas deben conocer el derecho o las particularidades de la actividad laboral en el campo de su representación.

El tratadista Marco Antonio Díaz de León (pág. 744), estableció que la peritación es una actividad desarrollada en el proceso por virtud de encargo judicial o a solicitud de las partes, misma que se desahoga por personas ajenas a la relación de derecho laboral ventilada en el juicio, especialmente calificadas por sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos o prácticos, a través de la cual se ponen en conocimiento del Juez opiniones o argumentos sirvientes para formar su convicción sobre

⁴⁰ *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Miguel Bermúdez Cisneros. p. 37*

ciertos hechos cuyo entendimiento y apreciación escapa al saber del común de las gentes.

Y también explicó el autor que la pericia por la circunstancia de ser una actividad del hombre tiene una connotación semejante a la testimonial y en menor grado a la confesional, pero que en rigor se trata de una actividad humana mediante la cual se dilucidan hechos y se verifican sus causas y modalidades, sus conexiones con otros hechos, y principalmente los resultados y efectos que produjeron. El tratadista Manuel Mateos define al a prueba pericial como el dictamen de las personas versadas en una ciencia, en un arte, oficio, con el objeto de ilustrar a los tribunales sobre un hecho cuya existencia no puede ser demostrada, ni apreciada, sino por medio de descubrir la verdad de un hecho, y la forma especial de su demostración deducida de los fenómenos visibles de él o de su defecto.⁴¹

Euqirio Guerrero, en su manual de Derecho del Trabajo, afirma que existen determinados hechos sobre los cuales no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia ó arte y aún el Tribunal esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustren el criterio de la autoridad y que les permitan por ello, conocer los hechos materia del conflicto, a esta persona se le conoce con el nombre de perito.

⁴¹ *Derecho Procesal del Trabajo, Néstor de Buen L. p. 467*

Esta figura se suma a una especie de testigos que declara en juicio sobre cuestiones que no pueden ser percibidas por las partes en una controversia, sino que requieren de conocimientos especiales, científicos o técnicos.

La prueba pericial nunca debe confundirse o compararse con la prueba testimonial, pues ésta se refiere a cuestiones que caen bajo la acción de los sentidos comunes, mientras que la pericial requiere de preparación especial en una rama de la ciencia, técnica o arte. Además, la declaración de testigo común, siempre versa sobre hechos percibidos, mientras que el perito es un testigo elegido posteriormente al acto.

Algunos autores sostienen que los peritos no son más que consultores de las juntas o del juez, ya que se recurren a ellos sólo cuando sé es incapaz de juzgar por sí mismo. Esta afirmación es inexacta, en virtud de que la junta aún cuando sus miembros tengan la capacidad o los conocimientos necesarios sobre materia de la prueba, debe recaer él o los dictámenes periciales para que las partes tengan conocimiento del contenido de la prueba base del laudo y puedan conocer y comprender los motivos de su decisión.

El maestro Miguel Bermúdez Cisneros, define a la prueba pericial como sobre la opinión sobre algún hecho u objeto basado en el conocimiento y experiencia que un documento externa ante un juez o Tribunal, al ser

requerido para ello en juicio. Agrega, que por perito se puede entender a la persona entendida en alguna ciencia ó arte que puede ilustrar al juez o Tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta, para cuyo exámen se requieren conocimientos especiales en mayor grado de las que estén en el caudal de una cultura general media.

El diccionario jurídico mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, define al peritaje como: El exámen de las personas, hechos u objeto realizado por un experto en alguna ciencia, técnica o arte, con el objeto de ilustrar al juez o magistrado, que conozca de una causa civil, mercantil o de trabajo, sobre cuestiones que por su naturaleza requieran de conocimientos especializados que sean del dominio cultural de tales expertos, cuya opinión resulte necesaria en la resolución de una controversia jurídica. Medio de prueba mediante el cual una persona competente, atraída al proceso, lleva a cabo una investigación respecto de alguna materia o asunto que forme parte de un juicio, a efecto de que el Tribunal tenga conocimiento del mismo, se encuentre en posibilidad de resolver los propósitos perseguidos por las partes en conflicto, cuando carezca de elementos propios para hacer una justa evaluación de los hechos.

Para Betti, nos manifiesta que es una forma de asistencia intelectual presentada ante el juez en la inspección o más frecuente, en la valoración de la prueba en cuanto haya de considerarse materia propia de experiencia técnica más bien que de experiencia común, asistencia de

carácter preparatorio y subordinado, circunscrita a particulares elementos de decisión.

La pericia para Betti, es una actividad representativa, destinada a comunicar al juez percepciones e inducciones obtenidas objetivamente a merced de una apreciación técnica de la cosa o persona o actividad que constituye el objeto de la inspección directa en el proceso, a fin de facilitar al juzgador la comprensión de aquello que representan.

Staffotini, define al perito diciendo, es un técnico a quien un juez ordena dictaminar sobre un hecho que requiera conocimientos especiales.

Para el Maestro Trueba Urbina, dice, Se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia ó arte que pueda ilustrar al Tribunal sobre algún aspecto de la controversia.

De lo anterior, podríamos decir, que se desprenden de las anteriores definiciones los elementos constitutivos de la prueba pericial:

1. - La persona designada sea técnico ó experto en la materia sobre la que va a dictaminar.
2. - Que la materia del peritaje sea ordenado por una autoridad.

3. - Que el hecho u objeto sobre el que deba versar el dictamen, requiera de conocimientos técnicos especializados.⁴²

Cabe destacar que el técnico o experto en la materia, es una exigencia justificada por la naturaleza de la prueba. Durante el procedimiento puede haber participes externado sus elementos de convicción para el juzgador, pero a ninguno de los que concurren, con excepción del perito, se le exige un vasto conocimiento sobre la materia que va a dictaminar. En el ofrecimiento de la prueba pericial, debe precisarse las cuestiones sobre las que deba versar, para que el perito pueda rendir su dictamen congruente.

Enfocados en el procedimiento laboral, cada parte tiene derecho a designar a un perito, pero ello no indica que el dictamen que rinda su perito debe ser favorable a la parte que lo designa, esto es, el perito debe ajustarse al resultado de su estudio y de su observación, rindiendo un testimonio a su saber y leal entender, sin pretender beneficiar a la parte que lo designó. Ahora bien, la Junta puede, de conformidad con lo establecido en el artículo 825, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, podrá designar perito tercero en discordia para el caso de que exista discrepancia en los dictámenes rendidos por los peritos de las partes. Asimismo en su artículo antes invocado en su fracción III, establece que la prueba se desahogará con el perito que concurra, no obstante que el

⁴² *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Miguel Bermúdez Cisneros. p. 38.*

desahogo de la prueba pericial debe ser desahogada con un mínimo de dos peritos para que la prueba sea más contundente, esto es, el perito de la parte actora y el perito de la parte demandada. Materia de este trabajo de tesis.

5.7 INSPECCION

Una de las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es llegar a conocer la verdad histórica de los hechos entre las partes en el proceso para resolver conforme a derecho, traduciéndose en una justicia social. Para ello, existen diversos códigos procesales que contienen distintos medios de prueba, las cuales pueden valerse los jueces para investigar o confirmar los hechos debatidos.

Tal reconocimiento es el acto probatorio realizado por el juzgador, de acuerdo a las formalidades descritas por la ley, mediante el cual somete a observación determinadas situaciones requirentes de demostración en el proceso. Resultando un medio de comprobación objetivo y directo. Se trata de un medio de probar, consistente en una observación inmediata que no admite intermediario.

Produciendo un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr que nuestra

mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que se tiene de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad.⁴³

El maestro Rubén Rivera Silba, en su texto de procedimiento Penal en México, nos dice que la inspección es el examen u observación junto con la descripción de personas, cosas o lugares.

El tratadista Carlos Lessona define a la inspección, como el medio probatorio que consiste en el examen que el juez hace directamente del hecho que se requiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo, que los perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista y agrega, que también en ocasiones, con su oído, su tacto, su olfato y gusto.

El Diccionario Jurídico Mexicano, define a la inspección como el examen o comprobación directa que realiza el juez o Tribunal a quien corresponda verificar los hechos o circunstancias de un juicio, cuya descripción se consigna con los autos respectivos, para dar fe de su existencia, así como el de las personas, cosas, lugares que deban ser examinados a proposición de las partes.

⁴³ *La Prueba en el Proceso Laboral, Marco A. Díaz de León. p. 792*

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

El maestro Marco A. Díaz De León, define a la inspección judicial como el medio de prueba directa que tiene por objeto formar la convicción del órgano jurisdiccional, mediante la percepción inmediata de éste sobre los lugares, personas u objetos, conectadas con la causa criminal investigada en el proceso. Con esta prueba busca el contacto directo con el juez con la metería misma donde consten los hechos a conocer y a probar, sin intermediarios.

Por lo tanto, la inspección laboral es muy diferente a la de sus antecesores, una distinción de la misma es el hecho que queda a cargo de los actuarios y no de los representantes de la junta su práctica, lo que impide, que sí los representantes lo desean, pueden asistir a la diligencia respectiva, de acuerdo al derecho absoluto para participar en las pruebas que les otorga el artículo 782 de la Ley Laboral.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 829, establece que los desahogos de la diligencia de inspección deberán ser desahogadas por el C. Actuario adscrito a las juntas de Conciliación y Arbitraje.

La inspección es llevada a cabo por el Actuario de la junta, y debe ajustarse a las siguientes reglas:

A).- para la práctica de la diligencia, el actuario ha de ajustarse a lo estrictamente ordenado por la junta;

B).- deberá requerir a la persona en cuyo poder estén los objetos o documento, para que los ponga a su vista y proceda a su exámen;

C).- las partes o sus apoderados pueden concurrir a la diligencia y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes, y;

D).- de la diligencia, se levantará acta circunstanciada, que será firmada por los que hayan intervenido, la cual se agregará en autos, previa razón o constancia del propio actuario.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, el reconocimiento o inspección, es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, y cosas en general, materia de la controversia.

Las cosas u objetos que tengan relación y trascendencia con un juicio determinado, pueden ser ofrecidos como prueba, para que la autoridad jurisdiccional tenga conocimiento directo de ellos.

Todas las pruebas materiales, en cuanto e ponen en observación del juzgador para certificar su existencia o su estado de conservación se inspeccionan.

Una de las inspecciones más diligenciadas en los juicios laborales son las que solicita listas de raya, nóminas de pago y recibos de sueldo, apercibiendo a la parte demandada que en caso de no exhibir las documentales a cotejar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que la actora pretende acreditar con el desahogo de la probanza, de conformidad con el artículo 804 y 805 de la Ley Laboral.

Asimismo, el ofrecimiento de la prueba de inspección debe cumplir con determinados requisitos, debiendo precisar:

A).- El objeto de la materia;

B).- El lugar en donde deba practicarse;

C).- Los periodos que abarcará;

D).- Los objetos y documentos que debe ser examinados; y

E).- Al ofrecer la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.⁴⁴

5.8 PRESUNCIONAL

Por medio de la reflexión el hombre obtiene deducciones y parte de una premisa general a otra particular. Esta regla en el ámbito del proceso laboral, hace notar una doble deducción con la observación de casos particulares, se obtiene de una verdad general, misma que sirve de apoyo a otra particular, llamándose principio de identidad, base racional de la presunción.

El Diccionario Jurídico Mexicano, define a la presunción como la acción o efecto de presumir, sospechar, conjeturar, juzgar por inducción.

Para el tratadista Marco A. Díaz de León, dice que la palabra presunción proviene del latín *presumptio*, *tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios, denota acción y efecto de presumir, y ésta a su vez, proviene del latín *presumere*, que significa sospecha o juzgar por inducción.

⁴⁴ Armando Porras López, citado por Ross Gámez. *Derecho procesal del trabajo*. P.293. 2.- Eduardo Pallares. *Diccionario de derecho Procesal Civil*. 3.- Francisco Córdova Romero. *Derecho procesal del trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 2007. 4.- Rafael Tena Suck, *Derecho Procesal Del Trabajo*. Editorial trillas. México 1986

Leone, establece que presunción es la inducción de la existencia de un hecho conocido, sobre el presupuesto de que tiene que ser verdadero para el caso concreto, lo que ordinariamente suele ser verdadero para la mayor parte de los casos en que este hecho entra.

Las pruebas constituyen una de las instituciones más importantes en el derecho adjetivo. Como es sabido, son indispensables para la averiguación de la verdad que tiene lugar siempre que inicia un juicio o un procedimiento. La obtención de la verdad (algunas veces legal y otras veces real), a su vez, es uno de los pilares sobre los que se dicta una sentencia o una resolución: los hechos.

Nombre de la prueba presuncional

La prueba presuncional también es llamada por algunos indiciaria o circunstancial. La razón de los últimos dos nombres es, en el primer caso, como veremos más adelante, que la prueba se basa en hechos conocidos, llamados indicios. En el segundo caso, el nombre se debe a que la probanza en comento se basa en las circunstancias conocidas, en los mismos términos en que ya se expuso.

La presunción como medio de prueba

Podemos decir que la presunción es aquella prueba que proviene de

hechos relacionados recíproca y causalmente, que son materia de un juicio racional, a través del cual se llega, por medio de un vínculo necesario, de la verdad conocida a la no conocida y buscada, cuya existencia pretende demostrarse.

Elementos de la presunción como medio probatorio

A raíz del concepto formulado en los renglones anteriores, podemos distinguir algunos elementos en los que vale la pena profundizar.

Hechos plenamente demostrados

En el concepto propuesto se habla en dos ocasiones de este elemento:

a) que la prueba parte de hechos relacionados; y

b) al final de la definición, que de la verdad conocida se arriba, por medio de la presente probanza, a la verdad que se busca, no conocida.

Así las cosas, es preciso reforzar la idea de que estos hechos conocidos también se denominan indicios o circunstancias. Y es ahí de donde parte la prueba presuncional.

Sin embargo, no cualquier hecho puede ser base de la probanza de referencia; hace falta que esté plenamente demostrado. Si esto no se logra, se podría llegar a conclusiones absurdas y desapegadas a la verdad. Siendo los hechos el génesis de una prueba, para la correcta funcionalidad de la misma se presupone su correcto nacimiento: el que los llamados indicios se encuentren plenamente demostrados.

Así las cosas, podemos concluir este apartado afirmando que la presunción como prueba parte de hechos y que de los autos del juicio o procedimiento en que se pretenda invocar debe desprenderse la plena demostración de los mismos. La demostración de que hablamos puede llevarse a cabo, por su parte, por cualquier medio que permita la ley.

Hechos desconocidos cuya certidumbre se busca

La prueba presuncional no tiene sentido sin hechos desconocidos y que se pretenden conocer y demostrar. Si todos los hechos fueran demostrados directamente por otra probanza, una presuncional no sería necesaria, o lo sería solamente como refuerzo; por otro lado, si los hechos desconocidos no fueran trascendentes, también podría prescindirse de la misma.

Justamente estos hechos desconocidos, cuya prueba directa no se tiene o no se quiere ofrecer, podrán ser demostrados a raíz de otros conocidos, probados plenamente, por medio de un razonamiento correcto y verdadero.

Relación objetiva y necesaria entre los hechos conocidos y entre éstos y los desconocidos, para conocer los desconocidos a partir de los conocidos.

Un elemento esencial de la prueba presuncional es la relación de los hechos conocidos para obtener la identidad de los desconocidos. Esta relación, como se desprende de la redacción del subtítulo de este apartado, tiene un orden lógico y cronológico: primero deben relacionarse los hechos conocidos entre sí y después han de relacionarse éstos con los desconocidos.

Una vez que tenemos, por una parte, circunstancias plenamente demostradas y, por otra, hechos desconocidos que se pretende conocer y demostrar (como se aprecia en el análisis de los dos elementos anteriores), habrá de hacerse un razonamiento correcto y verdadero con la finalidad de que, relacionados los hechos conocidos, se pueda llegar al conocimiento y a la demostración de los no conocidos.² El razonamiento que se describe es el medio de llegar al conocimiento y a la demostración de hechos desconocidos o cuya existencia no puede o quiere probarse con otro medio, a partir del análisis de hechos conocidos y demostrados plenamente.

Como se aprecia de la lectura del título de este apartado, la relación ha de ser objetiva y necesaria: que no se funde en suposiciones u opiniones de

un individuo no ha de ser subjetiva y que no pueda admitirse que la consecuencia atribuida a los hechos conocidos no es necesaria (aunque pueda ser), tampoco basta la posibilidad; es indispensable la necesidad. Por todo lo anterior, en el concepto de presunción que se propuso como medio probatorio se habla de un juicio racional, pues es con una operación lógica de tales caracteres como se deben relacionar los hechos conocidos entre sí y, a su vez, con los hechos desconocidos, cuya identidad se pretende conocer y demostrar.

Composición de la prueba presuncional (momentos)

De acuerdo con lo que se ha expuesto hasta ahora, conviene hacer una distinción entre los diferentes momentos de que se forma la prueba presuncional.

Etapas fácticas

Como ya hemos dicho, para pensar en una prueba presuncional, lógica y cronológicamente hablando, debemos partir de hechos conocidos y plenamente demostrados. Sin esto no podemos pasar a la que llamaremos “segunda etapa” de la probanza: la presunción misma, en sentido estricto.

Repasando lo dicho arriba, en esta primera etapa debemos mirar nada más los hechos probados de modo indubitable, cierto, conocido y

manifiesto; tenemos que enfocarnos en los datos de cuya certeza puede emanar el conocimiento de hechos desconocidos, procedimiento que se lleva a cabo en la segunda etapa, a la que llamaremos “parte presuntiva”.

Parte presuntiva

La presunción misma es el segundo paso en el complejo que conforma la prueba presuncional “presunción en sentido amplio”. Como ya dijimos, no podemos pensar en esta parte si no se agotó de manera correcta y completa la primera: la plena demostración de los hechos o indicios. En esta etapa se realizan las relaciones, los razonamientos y los análisis pertinentes de modo que pueda obtenerse el conocimiento buscado y cuya existencia pretende demostrarse: el del hecho o los hechos desconocidos. En esta parte deben enlazarse causalmente los indicios existentes de modo lógico y natural, vinculación que permite llegar a la verdad buscada y no conocida. Al efecto remitimos al lector al apartado sobre los “elementos”.

Es importante distinguir los momentos anteriores, aunque sea de modo doctrinal, pues esto nos dará la capacidad para identificar cuándo una prueba presuncional tiene defectos en su génesis (hechos o indicios) o en el que podríamos llamar “procedimiento conclusivo” (en las relaciones y los razonamientos que nos llevan al conocimiento de los hechos no conocidos y buscados).

Además, como consecuencia contundente de lo anterior, podemos decir que basta con que haya errores en cualquiera de las dos etapas de la probanza para que ésta no pueda considerarse válida.

Naturaleza jurídica de la presunción como medio probatorio

En este apartado dilucidaremos la cuestión relacionada con la naturaleza de la prueba presuncional. Aunque hasta ahora nos hemos referido a ella como una prueba, tal como lo habíamos adelantado, algunos afirman que no lo es. El tema ya lo hemos introducido en la parte conducente, pero en este apartado habremos de darle conclusión.

Un sector de la doctrina siempre ha afirmado que la prueba presuncional no es una prueba; sostienen que es resultado del análisis de los hechos conocidos; dicen que simplemente es una forma en que un juzgador debiera razonar ante ciertos hechos que se le presentan, lo cual en ninguna ocasión nos atreveríamos a negar.

Consideramos, por nuestra parte, que la presunción es una prueba. Las autoridades juzgadoras deben razonar de cierta manera, sí. Y como de ese modo se llega al conocimiento de una verdad desconocida, ¿por qué no considerarla una prueba? Que la misma se forma a raíz de un análisis de hechos conocidos y demostrados es cierto. Pero no es un análisis de hechos aislado, sino un razonamiento que tiende, como ya se afirmó, a la averiguación de hechos desconocidos y buscados que se pretende

demostrar en un procedimiento. Luego entonces parece que sí podemos encuadrar a la presunción en el género de una prueba: es un medio que sirve para demostrar hechos.

No obstante, sí creemos, como ya se dijo con antelación, que la presunción es una prueba especial el juzgador siempre habrá de tenerla en cuenta y no posee una forma específica para su ofrecimiento, admisión, desahogo, etcétera, entre otros factores que la distinguen de los demás medios de prueba. Sin embargo, pensamos que éstas sólo son diferencias específicas, y no incompatibilidades que impidan a la presunción entrar en el género y la esencia de las pruebas.

Valor de la presunción como medio probatorio

Como consecuencia de lo que hemos expuesto hasta ahora, válidamente se puede concluir que el valor probatorio de la prueba presuncional dependerá en gran medida de la prueba de los hechos que le dan base. En otras palabras, la probanza de que hablamos, para poder considerarse prueba plena, deberá ser tal que, en primer lugar, todos los indicios estén demostrados plenamente. Luego entonces, podemos saber ahora que, por una parte, los hechos en que se basa la prueba deben ser ciertos; además, la relación de dichos hechos tendrá que ser objetiva y necesaria: no sujeta al arbitrio de persona alguna y necesaria entre los hechos probados y los que se quiere probar. Remitimos al lector, para estos efectos, a lo expuesto en los párrafos anteriores.

Así, tomando en consideración los dos elementos anteriores, el juzgador podrá determinar el valor probatorio de una presuncional: la certeza de los hechos y el que se hagan relaciones y razonamientos correctos y verdaderos, llegando entonces al conocimiento de los hechos no conocidos y buscados y cuya existencia se pretende demostrar.

Importancia de la presunción como medio probatorio

Podemos resumir la importancia de la presunción como medio de prueba en dos puntos:

1).- En primer lugar, creemos que la prueba presuncional ha cobrado gran importancia en todos los procedimientos en los que se utiliza: al parecer es más técnica que otras probanzas y puede reducir, a nuestro modo de ver, las fallas judiciales.

La presuncional parte de hechos demostrados plenamente; además, el razonamiento por el que se completa la operación es realizado por el juzgador, quien es el que directamente, en última instancia, está obteniendo el conocimiento del hecho desconocido y por demostrarse, mismo que puede, como ya se expuso, constituir un pilar en la resolución que se dicte en su momento.

2).- Por otro lado, la importancia de la prueba presuncional también radica en la falta de medios de prueba respecto de

determinados hechos, situación bastante común. La prueba presuncional, aunque debe partir de hechos conocidos, plenamente demostrados, permite conocer y demostrar ciertos hechos que probablemente no podrían conocerse y demostrarse de otro modo.

5.9 INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Esta prueba no es más que el conjunto de actuaciones que obran en el legajo jurídico, representando todas las actuaciones que materializan el proceso y el devenir de las partes junto con el de la autoridad, contiene en sentido amplio, el resultado de todos los medios de prueba aportados por las partes. De tal modo, que en el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo, impone a las juntas la obligación de tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente y así, pronunciar la resolución que dirima las diferencias del capital y el trabajo.

En el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prueba instrumental de actuaciones, es el conjunto de actuaciones que obran agregadas en el expediente, formado con motivo del juicio

Para Néstor de Buen, al referirse a la prueba instrumental, manifiesta que la prueba instrumental no corresponde, en rigor, a un concepto de prueba diferente, sino precisamente a la idea de que el juzgador, al resolver

tendrá que tomar en cuenta en favor de cada parte, no sólo lo alegado y probado por ésta, sino por los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que se pongan de manifiesto colateralmente, al desahogar una prueba específica.

La instrumental es un resultado de actuaciones practicadas como constancias procesales, que conforman el conjunto de documentos de un expediente.

Para Rafael de Pina, dice que la instrumental como la “clasificación aplicada a la prueba documental”.

Por lo tanto, la instrumental de actuaciones es un medio de prueba, pero que se representa a través de la materialización de todo lo actuado en un sumario laboral, por lo que independientemente de que las partes en el proceso la ofrezcan o no, siempre estará presente en la conducta de las juntas al momento dictar laudo.

CAPÍTULO VI

LA PRUEBA PERICIAL COLEGIADA EN MATERIA LABORAL

Surge en el proceso cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio. La existencia de ésta, está vinculada con el carácter técnico de la cuestión sometida por la autoridad.

Asimismo, se presentan casos en los cuales por naturaleza de los hechos, la junta se ve imposibilitada para conocerlos y en tenerlos por sí misma, requiriendo la autoridad la inclusión de terceros versados en el conocimiento.

Cuando la apreciación de un suceso requiere de parte del observador una preparación especial, obtenida por el resultado científico de la materia a la que se refiere o simplemente, por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión, arte u oficio, surge en el proceso laboral y en cualquier otra clase de proceso la necesidad de la pericia.

En la mayoría de los procesos, aún más en el proceso laboral han de encontrarse con situaciones que se deben dilucidar y explicar a través de la misma especialización para llegar a la verdad histórica de los hechos, es por eso que se hace indispensable la concurrencia de peritos en esas ramas del saber, y dictaminar sobre la ciencia o artes que dominen.

Cabe destacar, inclusive en el procedimiento laboral, donde se aprecian en conciencia y toda libertad las pruebas; el análisis de la naturaleza jurídica de la prueba pericial es fundamental para impartir justicia en el Tribunal.

Se sabe que la pericia proporciona al juzgador cierto apoyo para entender y conocer algún hecho desde el punto de vista técnico, artístico, científico, etcétera; se trata de una excelente ayuda que puede hacerse valer el juzgador para inferir en algunas cuestiones. Por ende, la aplicación teórica de estas concepciones acerca de la pericia, se traduce en la práctica procesal, como una atribución que adquiere el juzgador para valorar con entera voluntad y satisfacción el dictamen pericial, emitiendo un criterio más objetivo sobre el hecho en cuestión.

La libertad de apreciación no exime del deber inexcusable de fundar y motivar el rechazo o aceptación en su juicio del dictamen pericial.

La valoración de la prueba pericial está sujeta al arbitrio del juez, que puede elegir entre los diversos dictámenes el que le parezca mejor

fundado, y aun así, puede desechar todos y nombrar por su cuenta un nuevo perito.

6.1 ALCANCE DE LA PRUEBA PERICIAL

La prueba pericial es un gran instrumento de convicción, criticable y analizable por las juntas, las que podrán valorar la prueba a su más entera conciencia.

En el proceso laboral, el objeto de la pericia puede ser la persona, el hecho o alguna cosa; las situaciones de que se ocupe esta prueba, pueden ser pasadas, presentes o futuras.

Sobre cuestiones pasadas sirve para determinar hechos, establecer las causas que dieron origen y para las futuras para ilustrar a los tribunales laborales.

Por otro lado, la apreciación que la junta hace de la prueba pericial, independientemente de que el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin la necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, la prueba pericial no obliga definitivamente al órgano jurisdiccional, porque la aplicación e

interpretación de la ley no pueden dejarse al criterio de los peritos, sino que es privativa de las autoridades investidas de jurisdicción.

6.2 ACTUAL REGLAMENTACION DE LA PRUEBA PERICIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La prueba pericial deberá proponerse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, los peritos elegidos entre las partes deberán tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre los cuales deberá versar su dictamen; si la profesión o arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán estar autorizados conforme a la ley, se tendrán que establecer los puntos sobre los que versará la pericia.

El perfil correcto del desahogo de la prueba pericial la encontramos establecida en los numerales del 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcriben:

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

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

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

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

I.- Sí no hiciera nombramiento de perito;

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

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

Lo anterior, como medida proteccionista a la clase trabajadora.

Los peritos deben rendir protesta de exponer su dictamen conforme a las reglas técnicas aplicables y a su leal y saber entender, fórmula poco eficaz para lograr los resultados objetivos, sobre todo tratándose de los peritos nombrados por las partes.

Rendida la protesta, los peritos presentarán su dictamen en la audiencia que para tal efecto se haya señalado. Cuando se trate de examinar documentos o personas y que no hayan tenido la oportunidad de hacerlo, en ese caso están autorizados a solicitar un emplazamiento y que se fije nueva fecha para presentar el dictamen.

Por lo regular la prueba pericial consiste en el exámen de documentos o de cosas que pueden estar o no incorporadas a los autos o en poder de las partes o de los terceros, por lo que en estos casos deberán aplicarse las reglas contenidas en los numerales 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo la junta apercibir a las partes que de no presentar los documentos o presentarse ellas mismas, se tendrán por ciertos los hechos que se quieren probar con el peritaje, y a los terceros, que de no exhibir lo requerido, se le aplicarán medidas de apremio.

De igual forma, las partes como la autoridad podrán interrogar libremente a los peritos, propios y ajenos. Derivado de las declaraciones de los peritos se levantará el acta respectiva, agregándose a los autos dictámenes que hubiesen rendido.

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

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

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

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

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

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

6.3 CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION RESPECTO DE LA PRUEBA PERICIAL.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, por conducto de su Cuarta Sala y posteriormente los Tribunales Colegiados del país; la propia Sala al resolver la contradicción de tesis de éstos últimos, se advierte que ha sido encaminada en la mayor parte al análisis de la prueba, siendo contada a la producción que se refiere al aspecto procesal forense de esta prueba.

En consecuencia, los Tribunales de la Federación no han tocado el tema que aquí se desarrolla y que es relativo a la forma en que se desahoga la probanza, ya en forma individual o sea con el perito que concurra o de manera colegiada.

En la tesis jurisprudencial J. 11/90, que la Corte emitió al resolver la contradicción de tesis 26/90, entre las que sustentaron los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Cuarto Circuito y publicada en la gaceta 34, página 43 del semanario Judicial de la Federación, Tomo VI, Primera Parte, en su página 245, interpretó la regla de la oportunidad de interrogación prescrita por el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, en armonía con el adverso principio emanado del numeral 781 del mismo ordenamiento legal, concluyendo que las partes pueden no sólo interrogar a sus peritos o el perito de la parte contraria, sino también al que interviene con la calidad de tercero en discordia, lo que puede tomarse para justificar las conclusiones de este materia de tesis, sobre la constitución del desahogo colegiado de esta prueba.

A raíz del principio manejado por la Corte , se hace descansar en la posibilidad del aporte de los elementos necesarios para el descubrimiento de la verdad y la emisión de un fallo fundado y motivado, que no puede alcanzarse bajo la regla actual del desahogo individual y aislado de la prueba pericial.

Cabe destacar que en este trabajo de tesis que aquí se acoge, ha permitido la posibilidad de que las partes cuenten con toda la amplitud del asesoramiento técnico para el interrogatorio correspondiente a cada uno de los peritos, sustentado en este trabajo, materia de tesis.

He aquí la siguiente jurisprudencia, que al efecto establece lo siguiente:

PRUEBA PERICIAL EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTE DEBEN TENER OPORTUNIDAD DE INTERROGAR AL PERITO TERCERO EN DISCORDIA.-

La regla contenida en el artículo 825, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que consagra el derecho de interrogar a los peritos cuando rindan su dictamen, en relación con el artículo del propio ordenamiento que garantiza a las partes su intervención para que aporten todos los elementos necesarios para el descubrimiento de la verdad y el pronunciamiento de un fallo fundado y motivado, así como el derecho de interrogar al perito tercero, pues a través de las preguntas que se le hagan, la junta estará en aptitud de determinar el grado de razón, experiencia o información que sirve de sustento a su dictamen y de apreciar las pruebas en su valor real para resolver como Tribunales de conciencia. El derecho de interrogar a los peritos, sean o no, nombrados por las partes constituye así, una formalidad del procedimiento de especial relevancia tratándose del tercero en discordia, por cuanto a su opinión puede resultar determinante en la decisión del asunto.

OCTAVA EPOCA: Contradicción de tesis 26/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Cuarto Circuito. 10 de septiembre de 1990. Cinco Votos. Cuarta Sala, Tesis 4ª/J.11/90, Gaceta Número 34, Página 43; Semanario Judicial de la Federación, Tomo VI, Primera Parte, Página 245.

Asimismo, la Corte ha sustentado que la prueba pericial se constituye como una opción profesional o técnica de personas versadas sobre algún tópico de la ciencia, el arte o la propia cultura que no puede ser analizadas directamente por los integrantes de las Juntas, toda vez que esas opiniones calificadas no vincula obligatoriamente al Tribunal laboral, como tampoco rige el principio de mayoría del número de dictámenes

coincidentes, porque el juzgador debe atender a los fundamentos contenidos en el dictamen, comparándolos con los autos para exponer los motivos de su eficacia en la orientación de la decisión del Tribunal, pero tales postulados no se surten en la realidad, porque la hipótesis que reconoce la Ley en el sentido del desahogo aislado, imposibilita a atender los fundamentos del o los dictámenes, porque al tratarse de una probanza técnica, la recepción aislada de la práctica y no la colegiada, que con este trabajo se pretende implementar, impide que las partes puedan tener el asesoramiento necesario para el interrogatorio, haciendo nugatoria la potestad legal antes analizada.

Por lo tanto, se insiste en este trabajo, materia de tesis, en que la actual reglamentación que enmarca el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, no alcanza la finalidad que la Corte ha aceptado en diferentes tesis y jurisprudencias, como las que a continuación se transcriben y que traen como consecuencia que al estimarse la prueba, se alteren los hechos y se incurra en defectos de lógica y raciocinio.

PRUEBA PERICIAL. SU ESTIMACION POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBE HACERSE ANALIZANDO TODOS LOS DICTAMENES RENDIDOS EN EL JUICIO, EXPRESANDO LAS RAZONES POR LAS CUALES LES OTORGAN O NIEGAN VALOR PROBATORIO.- Esta Suprema Corte ha sostenido con fundamento en lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que tratándose de la apreciación de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben expresar en el laudo las razones o motivos que las conduzcan a conceder o negar eficacia probatoria a los dictámenes periciales rendidos por las partes o, en su caso, por el tercero en discordia, para

cumplir de esa manera con la garantía de fundamentación y motivación consagrada en el artículo 16 constitucional, según aparece en la tesis jurisprudencial publicada con el número mil cuatrocientos ochenta y tres de la Compilación de mil novecientos ochenta y ocho, Segunda Parte, bajo el rubro de "PRUEBA PERICIAL. VALOR DE LA.", con la cual quedó superada la diversa tesis jurisprudencial que aparece publicada con el número mil cuatrocientos setenta y seis de la citada Compilación, Segunda Parte, con el título de "PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.", en la que se establecía que las Juntas gozaban de una facultad soberana para apreciar la prueba pericial; el criterio sostenido en esta última tesis fue abandonado luego de que una nueva reflexión sobre el tema condujo a esta Sala a estimar que la facultad de aquéllas para apreciar en conciencia dicha probanza no las libera del deber de expresar las razones por las cuales conceden o niegan eficacia probatoria a los dictámenes rendidos durante el juicio, a fin de que el particular afectado por el laudo esté en posibilidad tanto de conocer los motivos y fundamentos del laudo, como de cuestionarlos ante el órgano de control constitucional, pues aunque las Juntas carecen de los conocimientos técnicos propios de la materia sobre la cual versa la pericial, les corresponde examinar si las conclusiones alcanzadas por los peritos resultan de un estudio profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado, por cuanto de ello depende que la prueba les merezca confiabilidad y credibilidad.

CUARTA SALA Contradicción de tesis 19/94. Entre el Tercer y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 27 de junio de 1994. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Daniel Cabello González.

Tesis de Jurisprudencia 28/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

PRUEBA PERICIAL. VALOR DE LA. *La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal del Trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cuál de los peritajes le otorgan el valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otro de los dictámenes rendidos.*

SEPTIMA EPOCA: Cuarta Sala, tesis 1483, Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 2354.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. *La estimación de las pruebas, por parte de las juntas sólo es violatorio de garantías individuales, si en ella se alteraron los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio.*

QUINTA EPOCA: Cuarta Sala, tesis 1495, Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 2384.

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. SU APRECIACIÓN POR LA JUNTA RESPECTO A SU VALOR PROBATORIO.- *Conforme al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictarán sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, dentro de los límites fijados en la Litis, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De ahí que será legal la determinación de la Junta que resta eficacia demostrativa a las opiniones técnicas vertidas en un procedimiento laboral, respecto a una determinada rama de la ciencia, cuando considere que están en desacuerdo con una interpretación lógica y existen en autos otros elementos de convicción que conducen a desestimar esas opiniones; o bien, cuando estime que no reúnen los requisitos necesarios para ilustrar su buen juicio, sin que se encuentre obligada a ceñirse a lo*

señalado por un dictamen o por la mayoría de los peritos, ya que los expertos sólo orientan y auxilian a la autoridad juzgadora pero no la obligan con su opinión, pues quien resuelve es el órgano jurisdiccional, bajo su propio criterio y con la facultad soberana de valorar el acervo probatorio que obre en autos, bajo la lógica y el raciocinio.

*Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito
Amparo directo 237/2013. Mauricio de Obieta Cruz. 11 de julio de
2013. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario:
Joaquín Zapata Arenas.*

6.4 LA NECESIDAD DE REGULAR EL DESAHOGO COLEGIADO DE LA PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En la actualidad, los procedimientos jurídicos exigen nuevas técnicas y objetividad en aquellas disciplinas conocidas como sociales, que conlleva como característica esencial el derecho laboral para alcanzar ese anhelado equilibrio entre los factores productivos.

Una vez establecidos estos argumentos y consideraciones de este trabajo de tesis, se ve en la necesidad de ubicar los elementos de prueba en el procedimiento del derecho laboral mexicano, pues se ha observado de manera notoria en la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, que sus Instituciones deben tomar una rotunda actualización, por esto, se venido diciendo que en particular, la prueba pericial no cumple con la finalidad esencial de proveer al juzgador en la herramienta del auxilio judicial entre las partes, porque su reglamentación ha sido rebasada por las nuevas

exigencias de la administración de justicia en el sistema del derecho laboral mexicano en nuestra actualidad; y precisamente, este trabajo propone la reubicación de esta prueba pericial por encima del principio pionero por la Ley Obrera, en aras de ubicarlo en su esfera real de una prueba colegiada, dándole en sí, el trato justo y equitativo a las partes en el proceso, para que cuenten con su respectiva asesoría técnica de sus correspondientes peritos, y de igual forma, los integrantes de las juntas pueda cumplir el propósito de los principios emanados de los derechos sociales concernientes a la verdad sabida, equidad y justicia social, al recibir mediante el método colegiado de esta prueba, misma que formará una objetiva convicción y estimación justa de esta prueba.

Para el alcance adecuado de lo argumentado en líneas anteriores, se pretende realizar una reforma al artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, en especial su fracción III, en el sentido de que la prueba pericial debe desahogarse invariablemente con los peritos de las partes y no tan solo con el que concurra, porque además de formar más justa impresión a los integrantes de la autoridad laboral, la presencia de los peritos en la misma audiencia, permitirá que las partes se encuentre debidamente asesoradas y pueden hacer efectiva la facultad de preguntar a los peritos, lo que pugna con el principio de justicia, pues no quedarán indefensas ante cuestiones técnicas, evitando también la gran dilación del procedimiento como actualmente sucede, coligiendo así, la necesidad de que la junta señale nuevo día y hora para recibir la comparecencia del perito que no asista al desahogo de la prueba.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA

A través del desarrollo de este trabajo de tesis, la legislación laboral, así como la interpretación hecha por la Cuarta Sala de la Corte y los Tribunales Colegiados, han olvidado el aspecto que aquí se acoge, y que para el sistema de derecho laboral mexicano es sumamente fundamental al son de los comentarios expresados en este tema de tesis, que es el desarrollo de la prueba pericial, dándole una perspectiva de manera colegiada a efecto de darle una debida oportunidad a las partes de encontrarse debidamente representados, sino también asistida durante el desarrollo de esta probanza.

Ahora bien, como se sabe que la prueba pericial recae en cuestiones de ciencia, arte o técnica, requiere la participación de personas versadas en aquellas cuestiones que va a participar durante el proceso de impartición de justicia, auxiliando al juzgador mediante los argumentos vertidos por los peritos especialistas en la cuestión de dilucidar, otorgando elementos de convicción al juzgador que permitan la emisión de un juicio completo. De esta forma, a través de la prueba pericial, estas personas participan ilustrando en materias técnicas o científicas de ahí la complejidad para entender al común denominador de la sociedad, la verdadera participación de estos auxiliares y su ubicación en el campo del proceso laboral.

A continuación se transcribe el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, como normas del desahogo de la prueba pericial, que a la letra dice: La fracción I, señala *“Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior”*.

Mientras que la fracción III, punto medular de este trabajo de tesis, establece: “La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede. (Sí designándose perito al trabajador no compareciere a la audiencia respectiva a rendir su dictamen), la junta señalará nuevo día y hora y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

De este principio se desprende que la prueba pericial es de sentido unitario y no colegiado.

Por lo tanto, en la práctica se ha demostrado que la formula unitaria, no produce una certidumbre entre las partes en el pleno ejercicio de sus derechos, quedando de sobre manera desprotegidas, desde el punto de vista técnico respecto de la naturaleza de la prueba y agregando la infrenable dilación y retardo del procedimiento laboral, así como cargas económicas adicionales al patrón.

Así las cosas, al establecer la fracción III del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo; la formula unitaria de desahogar la probanza con

el perito que concurra, genera aspectos negativos en perjuicio de las partes en el proceso.

1.- La prueba pericial se encuentra fraccionada, lo que por sí solo implica el retardo en la administración de justicia.

2.- Impide que las partes puedan encontrarse representadas y asesoradas por su correspondiente perito en el momento del desahogo mismo. Haciendo hincapié que hace nugatorio al no tener la parte interesada la asistencia de su perito, el derecho que la Ley le concede para interrogar a los dictaminadores, ya que al no quedar duda que la naturaleza de la prueba es compleja, escapan de la actividad cotidiana de las partes en el proceso.

3.- Impide que los peritos puedan repreguntarse mutuamente o realizar observaciones técnicas al dictamen emitido por cada perito.

4.- Impide que los miembros de la junta ubiquen el problema técnico, en una visión integral, porque de la fórmula actual, lo conocen de manera parcial y diferido.

5.- A raíz del aspecto unitario del desahogo con el perito que concurra, origina una sensación de desinterés de las partes, pues

ésta sólo mostrará su real interés cuando su perito comparezca a rendir su dictamen.

Éstas son solamente algunas cuestiones que en el andar de la práctica se ha demostrado y que constituyen un detrimento de una real prueba pericial en su punto de preparación, desahogo y valoración; que hacen necesario implementar, como se hace a través de este trabajo de tesis una modalidad en el desahogo de prueba, a efecto de sustituir la formula actual unitaria, por una formula colegiada, y produciría estos aspectos positivos:

- 1.- Concentración del negocio en el plano específico de la prueba pericial;
- 2.- Efectividad en los principios inmediatos y economía, establecidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y de aplicación para todos los procedimientos laborales;
- 3.- Asistencia oportuna y eficaz de los profesionales para las partes, con el único propósito de proporcionar la debida asesoría sobre la manera de interrogar, objetar el dictamen rendido; y para la junta, tener la oportunidad única de tener a los peritos para interrogarles, ubicando el problema técnico en su integridad;

4.- Se evita dilación del procedimiento, así como gastos económicos e innecesarios en beneficio de la justicia pronta y expedita.

A razón de todos los elementos aquí acogidos, en este trabajo de tesis, se deja ver que es sumamente necesario modificar la actual reglamentación de la prueba pericial, especialmente por cuanto hace a las normas o disposiciones que establecen su desahogo y contenidas en el artículo 825 de la Ley Obrera, a efecto de sustituirse el aspecto unitario de su desahogo actual, para implementar la fórmula de desahogo colegiado, toda vez que genera la oportunidad de encontrar en única ocasión, a las partes asistidas de sus peritos, los propios peritos y los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- De acuerdo a la reglamentación que pregona el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, que actualmente señala: “La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito”; debiendo modificarse éste, para recoger la propuesta de esta investigación, y disponer lo siguiente:

“LA PRUEBA SE DESAHOGARA DE MANERA COLEGIADA CON LOS PERITOS DE LAS PARTES, PARA LO CUAL LA JUNTA DEBERA OBSERVAR LAS MEDIDAS NECESARIAS, A EFECTO DE QUE EN EL DIA Y HORA SEÑALADOS PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA, COMPAREZCAN LOS PERITOS DE LAS PARTES.”

SEGUNDA.- Atendiendo a la fórmula colegiada, la protesta que deban rendir los peritos, pueda realizarse en cualquier momento y hasta antes de la emisión del peritaje.

TERCERA.- Sólo por excepción y por causa debidamente justificada, podrá diferirse la audiencia de desahogo a petición expresa del o los peritos, en cuyo caso la junta al señalar nuevo día y hora, deberá procurar siempre el desahogo de manera colegiada, para lo cual ordenará la comparecencia de las partes y sus peritos, para cumplir con lo que se pretende en esta materia de investigación; y de manera reforzada, embestida con la asesoría técnica a las partes y el conocimiento directo de la actuación de los peritos y por parte de la autoridad.

BIBLIOGRAFIA

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

JURISPRUDENCIA 1917-1995. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PODER JUDICIAL FEDERAL. EDIT. THEMIS.

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.

BORREL NAVARRO MIGUEL. ANALISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDIT. SISTA. S.A. DE C.V.

DE BUEN L. NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO I Y II. EDIT. PORRUA. S.A.

CLIMENT BELTRAN JUAN B. ELEMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDIT. ESFINGE.

DIAZ DE LEON MARCO A. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL I Y II. EDIT PORRUA.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA U.N.A.M. EDIT. PÓRRUA, S.A.

FLORES MAGADANT S. GUILLERMO. DERECHO ROMANO. EDIT. ESFINGE, S.A.

GUERRERO EUQUIRIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDIT. PORRUA, S.A.

PALLARES EDUARDO. DICCIONARIO JURIDICO. EDIT. PORRUA, S.A.

PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDIT. PORRUA, S.A.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EDIT. PAC.

TENA SUCK RAFAEL, ITALO MORALES S. HUGO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDIT. TRILLAS.

TRUEBA URBINA BARREIRA JORGE. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDIT. PORRUA, S.A.