

335
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

GOMEZ MORALES, JUAN DOMINGO

MEXICO, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS.	
1.1 Conceptos Generales	5
1.2 Origen del Artículo 123 de la Constitución de 1917.	15
A) Mensaje de Don Venustiano Carranza	16
B) Proyecto del Artículo 123 Constitucional	21
C) Dictamen del artículo 123 Constitucional	24
1.3 Legislación del Trabajo	25
A) Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931	32
B) Origen de la Junta de Conciliación y Arbitraje	35
C) Reformas y Adiciones del Artículo 123 Constitu cional Apartados A y B.....	39
D) Origen de la Secretaría del Trabajo y Previ sión Social	56
E) Fundamento Legal de la Juntas Especiales	60
CAPITULO II	
FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL.	
2.1 Jerarquía de las Normas en el Derecho Laboral	68
A) Propósitos de la Reforma Procesal de 1980	69
B) Principios en el Derecho Laboral	75

2.2	Las Pruebas en Materia Laboral	79
	A) definición de la Palabra Prueba	79
	B) Ubicación de las Pruebas	82
	C) Proceso Histórico de la Prueba	83
2.3	Teoría General de la Prueba	85
	A) Principios Probatorios	84
	B) Objeto y Finalidad de la Prueba	85
	C) Clasificación de las Pruebas	87

CAPITULO III

LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL.

5.1	Los medios de prueba en el Procedimiento Laboral ..	91
	A) Momento Procesal en que deben de ofrecerse las pruebas	100
	B) Desahogo de las Pruebas en Materia Laboral	102
	C) La carga de la prueba	105
	D) Para el Patrón	109
	E) Para el Trabajador	115
	F) Facultad de las Juntas para mejor proveer	115
	G) Las pruebas supervenientes	118

CAPITULO IV

LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

4.1	Generalidades	122
-----	---------------------	-----

	Página
A) Concepto	125
B) Naturaleza Jurídica de la Prueba Pericial	127
C) Diferencias entre la Prueba Pericial y la Testimonial	132
D) Forma en que debe ofrecerse la prueba pericial	134
E) Desahogo de la prueba pericial	137
F) Consecuencias de la prueba pericial	139
CONCLUSIONES	155
BIBLIOGRAFIA	156

INTRODUCCION

Analizando el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a la Prueba Pericial, la forma en que debe de ofrecerse ésta, y además el procedimiento para su desahogo y el alcance que el juzgador debe darle a la misma para el momento de dictar la Resolución o Laudo, y en este orden de ideas, el artículo antes mencionado nos dice que los peritos deberán tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre el cual deberá versar su dictamen, éstos tendrán que estar debidamente acreditados y autorizados conforme a la Ley.

Al realizar el análisis sobre dicha prueba, nos percatamos que en la práctica, es decir, en los casos concretos existe una insuficiencia de peritos por parte de la Autoridad Laboral, y que en algunas condiciones la prueba o el desahogo de ésta se prolonga demasiado como en el caso en que un perito en materia de medicina preventiva emita su dictamen y que para hacerlo, transcurra demasiado tiempo en el que se corre el peligro o riesgo de que inclusive el trabajador para esa fecha en que se señale el desahogo de dicha probanza, el actor ya haya fallecido, por lo que resultaría innecesaria e inservible la prueba pericial.

Ahora bien, es de hacerse notar que en estas condiciones en que se presenta una notoria tardanza para la celebración

de la audiencia pericial, se viola en perjuicio del trabajador el principio de inmediatez consagrado por la misma Ley, que se analiza, en virtud de que la Justicia no es pronta y expedita, por lo que en la vida práctica no se cumple con el mencionado principio.

Motivo por el que se sugiere respetuosamente que las Juntas de Conciliación, tanto locales como Federales, le asignen al trabajador dos peritos en lugar de uno, para que dentro del término de 72 horas emita su dictamen y de esta forma se le de celeridad al procedimiento, y propone que fuesen dos para darle mayor seguridad al trabajador, al haber posibilidad de que alguno de los nombrados protestaran al cargo y para el caso de que ninguno de los peritos emita su dictamen dentro del término señalado con antelación, ambos peritos se hagan acreedores a una sanción de treinta días de salario mínimo general vigente, si es por primera vez que se haya demostrado cierta irresponsabilidad, pero si ya se ha venido reincidiendo se sugiere que sean destituidos de sus puestos o cargos y además que se le suspenda por lo menos un año en derecho a ejercer la profesión de peritos.

Por otra parte, cuando exista una notoria parcialidad por parte de los peritos del trabajador hacia el patrón y éstos emitan su dictamen infundadamente en contra del trabajador se les catigue corporalmente con una penalidad no menor a tres

años de prisión. Y que el trabajador sea facultado o autorizado por la Junta para que se contrate un perito particular que lo represente y que los gastos corran a cargo de la Autoridad que esté llevando el juicio.

Para que de esta manera se cumpla con el principio de inmediatez, al que se refiere la Ley en comento.

Por lo que resulta justa y necesaria la Reforma del multicitado artículo en virtud de que en él mismo se contienen una infinidad de deficiencias de las que se han hecho notar las de mayor trascendencia, es pues necesario reformar o anexas algunas fracciones más en las que se contengan más garantías para el trabajador, porque de lo contrario se estaría dejando al trabajador en estado de indefensión, haciéndose esta referencia en atención a la situación económica del trabajador, en virtud de que en cualquier momento se puede demostrar que el trabajador con un salario mínimo, no puede solventar ni las más elementales necesidades sobre su alimentación, mucho menos podría contratar los servicios profesionales de un perito.

Sin embargo, al patrón que de la misma manera se le asigna un perito, en muchos de los casos en que supuestamente se le pretenden según él causar daños con los dictámenes periciales, el patrón con toda facilidad económica ofrece perito tercero en discordia, para evadir las peticiones y derechos que el trabajador tiene, siendo el caso concreto en el que el tra-

bajador sufre un accidente de trabajo, pero el apoderado del patrón sostiene en que se trata de una enfermedad general y no un accidente de trabajo, existiendo para el jugador la duda, teniendo el trabajador que someterse a un examen pericial, resultando injusto que debido a la insuficiencia de peritos el trabajador tenga que esperarse el tiempo que sea necesario para que pueda demostrar sus pretensiones y si para la fecha en que tenga el perito que emitir su dictamen y el trabajador ya haya fallecido resultaría inútil dicha prueba, los beneficiarios únicamente tendrían derecho a una pensión por enfermedad general, pero no por un riesgo de trabajo, beneficiándose de una manera al Instituto del Seguro Social, por lo que resulta necesaria la reforma del multicitado artículo en la presente Ley que se ha venido comentando en el presente trabajo.

En un primer capítulo analizamos los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo; en el capítulo Segundo las Fuentes Formales del mismo; en un capítulo Tercero se hace el análisis de las pruebas en el proceso laboral, finalizando con el capítulo Cuarto en donde se analiza específicamente la fracción III del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 CONCEPTOS GENERALES.

En forma introductoria al capítulo, haremos una explicación sobre la denominación de Derecho del Trabajo, para luego referirnos a su legislación correspondiente.

No obstante su denominación "oficial", también se le acepta como: Derecho Social, Derecho Industrial, etc., pero - nosotros lo llamaremos indistintamente: Derecho de Trabajo o - Derecho Laboral, y para afirmar más nuestra acepción, menciona remos algunas definiciones:

El Diccionario de la Real Academia Española, en alguna de sus acepciones nos dice:

Derecho Laboral: "Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". (1)

El Lic. Jesús Castorena por su parte nos dice:

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y prin

(1) Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 5a. edición. México, 1985, p. 215.

cipios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los Derechos Subjetivos que de las propias normas se derivan". (2)

El Lic. Rafael de Pina, nos dice al respecto:

"El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas y nos explica, no es un conjunto de normas privilegiadas, dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino mas exactamente un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales, inspirada en la idea de justicia social, según entendido en un momento histórico por un pueblo determinado". (3)

El Lic. Nestor de Buen Lozano, afirma:

"El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que, directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios

(2) Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero, 5a. edición. Fuentes Impresoras, S.A. México D.F., 1972, p. 5.

(3) Pina Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1965, p. 95.

profesionales personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". (4)

El maestro Mario de la Cueva nos dice:

"Es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (5)

Como podemos observar en las definiciones que se transcriben de los laboristas antes mencionados y de una manera acorde conjunta con ellos diremos que el Derecho del Trabajo, tiene como finalidad regular las relaciones entre el capital y el trabajo.

Nace el Derecho del Trabajo como un derecho de clase, de lucha, como un Derecho Protector de la Clase Trabajadora de gentes que se unieron y que buscaban sobre todas las cosas, la estabilidad económica en el trabajo y la seguridad de sus empleos.

Este Derecho Laboral, en su aspecto general y para me-

(4) Buen Lozana, de Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México, 1977, p. 152.

(5) Cueva de la, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México, 1980, p. 83.

por comprensión de su estudio, se divide fundamentalmente en tres ramas:

Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho Procesal.

Ahora bien, el Derecho Individual tiene por objeto regular legal y adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentre vinculada a otra en virtud de una relación o contrato individual de trabajo, señalando a bien los máximos y los mínimos derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones.

Mario de la Cueva, propone una definición en los siguientes términos:

"El Derecho Individual es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de Trabajo determinando las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación de trabajo. (6)

Y de manera muy concreta y breve acordamos en su defini

(6) Cueva de la, Mario. Obra citada anteriormente, p. 106.

ción con el maestro Néstor de Buen que nos dice al respecto: "El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado". (7)

Por cuanto al Derecho Colectivo diremos que éste constituye parte de la "envoltura protectora", del Derecho Individual, función de la que también participan las autoridades del trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo; estos instrumentos del Derecho Colectivo son:

Los Sindicatos, Contratos Colectivos de Trabajo y Derechos de Huelga, éstos sirven para mejorar las normas que regulan las relaciones individuales de Trabajo y para exigir el cumplimiento de las disposiciones colectivas.

De manera que el Derecho Individual tendrá como destinatarios a los trabajadores, mientras que: El Derecho Colectivo contará como protagonistas a los grupos sindicales. (8)

El lic. Baltasar Cavares Flores, divide el Derecho Colectivo de la siguiente manera:

"Derecho Colectivo Sustantivo y Derecho Colectivo Adjetivo

(7) De Buen Lozano, Néstor. Obra citada anteriormente, p. 114.

(8) Cueva de la, Mario. Obra citada anteriormente, p. 106.

Derecho Colectivo Sustantivo. Se refiere al contrato colectivo de trabajo, al contrato de industria, mal llamado contrato ley, al reglamento interior del trabajo a sindicatos y a huelgas; mientras que:

El Derecho Colectivo Adjetivo. Se refiere al contrato colectivo del trabajo en lo que se refiere a los procedimientos de huelga, de conflictos de orden económico". (9)

Y por último, tenemos al Derecho Procesal del Trabajo que se refiere a todo procedimiento laboral, el maestro Armando Porras López, lo define de la siguiente manera:

"Como la rama del Derecho, que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista económico y jurídico". (10)

A manera de opinión personal, reiteramos nace el Derecho Laboral, para lograr el equilibrio y la justicia social entre el capital y el trabajo.

Haremos mención en un orden cronológico, sobre los prin

(9) Cavazos Flores Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trillas. México, 1984, p. 255.

(10) Porras y López Armando. El Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica Jr. Puebla, Pue., p. 15.

cipales antecedentes constitucionales e históricos del artículo 123 de la Constitución de 1917, y son los siguientes:

"Primer antecedente: artículos 52 y 53 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, dado en el Palacio Nacional de México el 15 de mayo de 1856.

Segundo antecedente: Comunicación de José María LaFragua a los Gobiernos de los Estados con la que les remite el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana fechada en la ciudad de México el 20 de mayo de 1856.

Tercer Antecedente: Artículo 52 de la Constitución Política de la República Mexicana, fechado en la ciudad de México el 16 de junio de 1856.

Cuarto Antecedente: Artículo 52 de la Constitución Política de la República Mexicana, sancionada por el Congreso General Constituyente el 5 de febrero de 1857.

Quinto Antecedente: Artículos 70 y 79 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado en el Palacio de Chapultepec el 10 de abril de 1865.

Sexto Antecedente: Artículo 60. y Reglamento del Decreto que concede facilidades a la inmigración extranjera, expedido por Maximiliano el 5 de septiembre de 1865.

Séptimo Antecedente: Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, expedido por Maximiliano el 10. de noviembre de 1865.

Octavo Antecedente: Puntos del 21 al 23 del Programa del Partido Liberal Mexicano, fechado en la ciudad de San Luis Missouri, E.U.A., el 10. de julio de 1906.

Noveno Antecedente: Laudo Presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, fechado el 4 de enero de 1907.

Décimo Antecedente: Punto 34 del pacto de la empacara, suscrito por Pascual Crocco Jr., el 25 de marzo de 1912.

Décimo primer Antecedente: Artículo segundo de las adiciones al Plan de Guadalupe introducidas por Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914.

Décimo segundo Antecedente: Decreto de Venustiano Carranza, contra la suspensión de trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, de 10. de agosto de 1916.

Décimo tercer Antecedente: Mensaje y Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, fechados en la ciudad de Que-

rétaro el 10. de diciembre de 1906". (11)

1.2 ORIGEN DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

El origen del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se encuentra a raíz de la Revolución Mexicana de 1910 que despertó inquietudes sociales entre la clase obrera y no sólo entre obreros revolucionarios, sino que también entre los católicos, éstos se preocuparon por la expedición de una Ley que regulara el trabajo y reivindicara los derechos de los trabajadores.

El triunfo de la Revolución Constitucionalista, encabezada por Don Venustiano Carranza, sobre los liberales el ingeniero Félix Cuevas F. Palavicini, explica la urgencia de convocar a un Congreso Constituyente en los términos siguientes:

"Encontramos más práctico, más expedito y más lógico que hechas las elecciones de Ayuntamiento en la mayoría de los Estados, se proceda a la elección de un Congreso Constituyente en el cual el pueblo de la República soberanamente representado, envíe por cada Estado los ciudadanos, que conforme a su censo les corresponda. Este Congreso no deberá tener, naturalmen-

(11) Los Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. Tomo VIII. Antecedentes y evolución de los artículos 107, 136 Constitucionales, pp. 614 a 622.

te, otra función que la de estudiar las reformas que la revolu
ción hoy puesto en vigor y que afecten a la Constitución; mien
tras tanto en el orden seguirá restableciéndose por completo
las legislaturas de los Estados irán quedando electas, y cuan-
do se efectúen las elecciones para Cámaras Federales éstas ven
drán a funcionar dentro de un perfecto orden constitucional, en
que todas las reformas habrán sido ya aceptadas y la marcha ad
ministrativa del país no tendrá trabas ni obstáculos de forma.
El Congreso de la Unión vendrá entonces al desempeño normal de
sus labores legislativas, entre las cuales deberá contarse co-
mo muy importante, la convocatoria para la elección presiden-
cial. La integración de un Congreso Constituyente, exclusiva-
mente, convocado asegurará la fácil comprobación de las refor-
mas, la consciente comprensión de las mismas, y así quedarán
resueltos todos los problemas actualmente planteados, sin que
la nación espere esa larga y trabajosa marcha legislativa que
se requeriría, por el procedimiento normal, para el análisis
aislado de cada una de las reformas un ir y venir de las Cáma-
ras Federales a las Legislaturas Locales y de éstas, otra vez,
al Congreso de la Unión. ¿Cuántas innovaciones hace tiempo es
peradas expeditamente resueltas y cuántas conquistas se reali-
zarían en un coronamiento victorioso? Allí el Municipio Autó-
nomo quedaría sancionado, la Legislación Agraria consolidada,
la Legislación Obrera admitida, la organización del ejército -

resuelta, la Vicepresidencia de la República suprimida, y todo esto sin las ficciones de engañosa soberanía con que la extinta convención se disfrazó ni los intrincados trámites requeridos en el funcionamiento ordinario del Congreso General. Pensemos en la conveniencia de convocar a un Congreso Constituyente". (12)

De lo anterior se desprende que efectivamente era necesario convocar a una Asamblea Legislativa, para dejar plasmada una nueva Constitución, los principios sociales logrados por la clase obrera en la revolución y para mantener la estabilidad, el bienestar y el progreso del País.

Por decreto de 14 y 19 de septiembre de 1916, el primer jefe del Ejército Constitucional y encargado del Poder Ejecutivo de la República, convocó al pueblo mexicano para que eligiera Diputados de las Entidades Federativas, para un Congreso Constituyente, que debería llevarse a cabo en la ciudad de Querétaro, el día 10 de diciembre de 1916 y en la fecha indicada quedó instalado el Congreso Constituyente, para iniciar una nueva etapa social en el país.

(12) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, pp. 31 y 32.

A) Mensaje de Don Venustiano Carranza.

Instalado el Congreso, dieron comienzo las sesiones ordinarias con la inauguración de Don Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal en la que pronunció un discurso de gran trascendencia social y entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana - que en parte conducente dice:

"Y con la facultad que en la reforma de la fracción XX del artículo 72 se confiere al poder Legislativo Federal, para expedir Leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo de manera que el operario no agote sus energías y así tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender el cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar al trato de sus vecinos, el que engendrará simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes, con los seguros para los casos de enfermedad y vejez, con la fijación del salario mínimo, bastante para subvenir las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación".

"Con todas estas reformas, repito espera fundadamente el gobierno a mi cargo; que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales, y que esto unido a que las garantías protectoras de libertad individual serán un hecho efectivo y no meras promesas irrealizables, y que la división entre las diversas ramas del poder público tendrá realización inmediata, fundará la democracia mexicana, o sea el gobierno del pueblo de México por la cooperación espontánea, eficaz y consciente de todos los individuos que la forman, los que buscarán su bienestar en el reinado de la Ley y en el imperio de la justicia, consiguiendo que ésta sea igual para todos los hombres, que defienda los intereses legítimos y que ampare a todas las aspiraciones nobles". (13)

Entregando el proyecto de la Nueva Carta Constitucional al Congreso se inició el trabajo de discusión de cada uno de los artículos que comprendía dicho proyecto durante el período de sesiones y fue hasta la sesión del día 26 de diciembre de 1916, cuando se dio lectura al tercer dictamen del artículo 50. de la Constitución, cuyo dictamen fue definitivo.

En el dictamen del artículo 50. se encuentra el origen

(13) Trueba Urbina Alberto. Obra citada anteriormente, p. 4.

del artículo 123 Constitucional, y en las discusiones hechas en la sesión del 26 de diciembre de 1916 citado sobre las tres garantías de tipo social; la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas; la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario con el cual se inició un sistema político constitucional de tipo clásico, sistema, que fue atacado duramente por los Diputados jacobinos que exigen la inclusión de la Reforma Social en la Constitución, que dio causa a la formulación del artículo 123, varios constituyentes hicieron uso de la voz para externar sus ideales y puntos de vista, unos en pro y otros en contra de la teoría política social, uno de los defensores de la teoría política social, fue el joven periodista Manjarrez quien cerró con broche de oro la sesión del día, al proponer un título especial en la Constitución, dedicado al trabajo, proposición que fue bastante bien recibida con aplausos de los constituyentes. Al día siguiente 27 de diciembre de 1916, continuó la sesión ordinaria con el ambiente ya bien caldeado, en la que el linotipista Carlos L. Gracidas, y en el resumen de su discurso fundamentó el derecho de los trabajadores de participar en los beneficios de quienes los explotan.

En la sesión del día 28 de diciembre del mismo año de 1916, varios de los constituyentes pronunciaron discursos en favor de la teoría obrera, pero fue el del Licenciado Macías -

que más entusiasmó a los Constituyentes al exponer la teoría marxista del salario justo y mencionando la obra "El Capital" de Carlos Marx y dio los razonamientos más importantes del proyecto, que en parte conducente dice:

Voy, señores diputados, a daros a conocer los razonamientos más importantes del proyecto, comenzando por advertiros que el problema obrero tiene todas estas fases que debe comprender forzosamente, porque no queda resuelto de una manera completa; en primer lugar, debe comprender forzosamente todas las Leyes del Trabajo; en segundo lugar debe comprender todas las Leyes de accidentes; tercer lugar debe comprender todas las Le yes que no enumero una por una, porque son varias, que tiendan a proteger a esas clases trabajadoras en todas aquellas situaciones en que no estén verdaderamente en relación con el capital, pero que afectan de una manera directa a su bienestar y que es preciso, es necesario atender; porque de otra manera esas clases quedarían sujetas a la miseria, a la desgracia y al dolor en los momentos más importantes de su existencia". (14)

Con el discurso de Mujica en la defensa de la Comisión y del señor Gerzaín Ugarte, que fue secretario particular de -

(14) Trueba Urbina Alberto. Obra citada anteriormente, p. 6.

Carranza, termina el debate que dio la redacción del proyecto del artículo 125 y con la proposición de Manjarrez, que en su parte conducente dice:

"En esta virtud y por otras muchas razones que podrían explicarse y que es hacerlas, me permito proponer a la honorable Asamblea, por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos de Trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título "Del Trabajo", o cualquiera otro que estime conveniente la Asamblea.

Asimismo me permito proponer que se nombre una Comisión compuesta de 5 personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo con el objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artículos y cuantos fueran necesarios". (15)

(15) Trueba Urbina Alberto. Obra citada anteriormente, p. 87.

B) Proyecto del Artículo 123 Constitucional.

El resultado de la discusión que motivó el dictamen del artículo 5o. fue que varios Diputados Constituyentes se interesaron en la formación de un capítulo y precepto especial relativo al trabajo, por lo que de manera informal se constituye un "petit comité" cuyo presidente fue el ciudadano Diputado Pastor Rouaix, instalándose en el obispado de la ciudad de Querétaro, entre los participantes más importantes en el proyecto de las bases constitucionales fue el licenciado Macías, mismo que se encargó de la redacción de la exposición de motivos en la que hizo dos puntos del criterio del licenciado guanajuatense, que son:

1o. Lo relativo a que las bases constitucionales tendrían un carácter tutelar para la clase obrera y el 2o. a la precisión de los fines de la legislación Laboral para la reivindicación de los derechos de los trabajadores, basados en las ideas de Marx, sobre las teorías de las luchas de clases, plusvalía, valor-trabajo y la reivindicación de los derechos del proletariado y recuperar los bienes de la producción del capitalista.

En un mensaje de la exposición de motivos dice:

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, es una necesidad de justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo". (16)

Mas adelante hace mención que en el proyecto va inclui da una novedad para muchos y que se refiere a la fracción XIV, que dice:

"De las Deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patrones o de sus mismos asociados o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia". (17)

Esta manifestación es trascendental, ya que con eso evi taría las famosas tiendas de raya y los créditos de suministro que otorgaban los patrones a sus trabajadores, créditos que es clavizaban a los trabajadores y hasta su familia, perdiendo la libertad y sus derechos políticos y civiles, como si se tratara de un delincuente.

En enero 13 de 1917, fue presentado el proyecto de re-

(16) Trueba Urbina Alberto. Obra citada anteriormente, p. 87.

(17) Trueba Urbina Alberto. Obra citada anteriormente, p. 87.

ferencia ante el Congreso Constituyente, mismo que se aclamó por todos los Diputados por su significado y sentido eminentemente social.

El Proyecto del Artículo 123, presentado ante el Congreso, consta de 30 fracciones y de un transitorio que textualmente dice:

"Quedan extinguidos de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores, hasta la fecha de esta Constitución con los patrones, sus familiares o intermediarios".

Originalmente, la Constitución de 1917 disponía que la expedición de las Leyes Laborales correspondería a la Legislatura de los Estados y respecto del Distrito Territorios Federales, al Congreso de la Unión pero a partir de 1929 se reformó esta parte del artículo 123; toda la Legislación del Trabajo.

El artículo 123 integra el Título sexto de la Constitución denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" contiene los principios básicos que rigen sobre todo Contrato de Trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

En su primer párrafo este precepto establece la compe-

tencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

C) Dictamen del Artículo 123 Constitucional.

El dictamen del artículo 123 de la Constitución de 1917, fue presentado y discutido en todas las fracciones que comprende en la 62a. sesión ordinaria celebrada el día de enero de 1917, se aprobó entre otros el citado artículo 123, con 149 votos afirmativos contra seis de la negativa, de los C.C. Céspedes, Fajardo, Ibarra, Leija, Palma y Rodiles Saúl (18), precepto que es de trascendencia mundial sobre las demás constituciones políticas ya que en ello se consagraron los más altos valores humanos, protector y tutelar de la clase obrera y a la vez reivindicador de los derechos sociales.

El General Mujica de fuertes convicciones sociales y denodado defensor de la libertad, en su carácter de Presidente de la Comisión de la Constitución, tuvo una excelente actuación y brillante participación de la elaboración de los artículos 123 y 27, así como los licenciados José Natividad Ma-

(18) Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo II. México, 1960, p. 925.

cias, General Heriberto Jara, el obrero Héctor Victoria, Ingeniero Pastor Rouaix, y todos los que en ella intervinieron.

1.3 LEGISLACION DEL TRABAJO.

En cumplimiento del originario artículo 123 constitucional en toda entidad Federativa que constituye la República se expidieron Leyes del Trabajo con el fin de proteger y tutelar la clase obrera, reglamentando las diversas especialidades del trabajo de los obreros, agrícolas, mineros, domésticas, el contrato de trabajo individual y colectivo, de los menores, la jornada y descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención social, de accidentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje y otras más.

Estas Leyes son las siguientes:

Ley del trabajo para el estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928.

Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 29 de noviembre de 1924.

Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de 22 de junio de 1920.

Ley del Trabajo del Estado de Colima de 21 de noviembre de 1925.

Ley Reglamentaria del artículo 123 párrafo primero del presente artículo y párrafo primero del artículo 49 constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927.

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922.

Ley por la que se establece la forma de integrar a las juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales de 27 de noviembre de 1917.

Reglamento del descanso Dominical en el Distrito Federal de 31 de diciembre de 1919.

Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre el descanso semanario de 19 de octubre de 1925.

Ley Orgánica del artículo 49 Constitucional en lo relativo a la libertad de trabajo de 18 de diciembre de 1925.

Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje - en el Distrito Federal de 8 de marzo de 1926.

Reglamento de la Jornada de Trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal de 15 de agosto de 1927.

Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 24 de septiembre de 1922.

Reglamento de las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango de 10 de julio de 1924.

Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato de 6 de abril de 1921.

Ley que establece en el Estado de Guanajuato el descanso semanal y cierre ordinario de 14 de junio de 1922.

Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato de 13 de marzo de 1923.

Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato de 10 de septiembre de 1924.

Decreto número 553 del Congreso del Estado de Guanajuato que deroga el decreto 420 del propio Congreso y establece disposiciones sobre distribución de utilidades de 3 de junio de 1926.

Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero, que encarga al Ayuntamiento la vigilancia y aplicación del artículo 123 Constitucional de 8 de diciembre de 1919.

Ley sobre accidentes del Trabajo del Estado de Hidalgo de 25 de diciembre de 1915.

Reglamento Provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo de 29 de diciembre de 1920.

Ley de descanso dominical del Estado de Hidalgo de 21 de abril de 1925.

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 3 de agosto de 1923.

Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México de 31 de enero de 1918.

Ley del Trabajo del Estado de Michoacán de 10. de septiembre de 1921. Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit de 16 de febrero de 1918.

Ley del Trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1918.

Ley Constitucional que establece en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Nuevo León de 24 de enero de 1924.

Ley sobre la Jornada Máxima de Trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en General del Estado de Nuevo León de 10 de diciembre de 1924.

Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca de 21 de marzo de 1926.

Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921.

Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla de 12 de enero de 1926.

Ley del Trabajo del Estado de Guerrero de 18 de diciembre de 1922.

Ley sobre la Jornada Máxima y descanso obligatorio del Estado de San Luis Potosí de 25 de enero de 1922.

Ley Reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí de 30 de mayo de 1923.

Ley para las Comisiones que fijan el salario mínimo del

Estado de San Luis Potosí de 22 de enero de 1925.

Ley que crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí de 31 de diciembre de 1926.

Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920.

Ley sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920.

Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Sinaloa de 6 de julio de 1920.

Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Sinaloa de 6 de julio de 1920.

Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Sonora de 15 de octubre de 1918.

Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora de 12 de abril de 1919.

Ley que aprueba el Reglamento para la integración y fun

cionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo del Estado de Sonora de 19 de diciembre de 1923.

Ley del Trabajo del Estado de Tabasco de 18 de octubre de 1926.

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1925.

Reglamento del descanso semanal en el Estado de Tamaulipas de 15 de diciembre de 1925.

Ley sobre participaciones de utilidades reglamentarias de las fracciones VI y IX de los artículos 123 de la Constitución del Estado de Veracruz de 6 de julio de 1921.

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918.

Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Zacatecas de 10. de junio de 1927. (19)

(19) Trueba Urbina Alberto. Obra citada anteriormente, pp. 157 y 159.

A) La Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931.

La Ley de 1931 fue resultado de un intenso proceso de elaboración de varios proyectos y Leyes como antecedentes.

El Presidente Calles, antes de que terminara su período de Gobierno que fue el día 30 de noviembre de 1928 tenía planeada la reforma del artículo 73, fracción 1 y 123 de la Constitución, para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo, dentro de este propósito y aun antes de enviar la iniciativa de Reforma Constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una Asamblea Obrero-Patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto del Código Federal del Trabajo, documento que fue publicado por la C.T.M., con las observaciones de los empresarios y que constituye como primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional, inmediatamente después, el Lic. Emilio Portes Gil, Presidente Interino envió al Poder Legislativo un Proyecto del Código Federal del Trabajo elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inarruti.

Dos años después la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo interven-

ción principal el Lic. Eduardo Suárez, con el nombre de Ley y no de Código, como se venía llamando anteriormente, fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente discutido; previas modificaciones importantes, fue aprobado y promulgado en 1931.

Después de 37 años de vigencia de la Ley de 18 de agosto de 1931, y tomando en cuenta el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales y la evolución social, que originaron los nuevos problemas y hubo necesidad de una nueva Legislación de acuerdo a las exigencias de ayudar al progreso de la Nación y asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la economía, se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que estableció prestaciones superiores a las establecidas en la Ley de 1931, pero sin apartarse del ideario de la anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

B) Origen de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El origen de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se encuentra en las circulares de 28 de abril de 1926 y de 5 y 18 de marzo de 1927 dirigidos por la extinta Secretaría de Indus-

tria, Comercio y Trabajo a los Gobernadores de los Estados. La Denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, pero desde antes se conocía el término de Juntas de Administración Civil según la Ley de Cándido Aguilar, Juntas de Avenencia diría Carranza, en el año de 1915; en el periódico del pueblo, Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje en Yucatán.

Por decreto de 17 de septiembre de 1927, publicado el 23 del mismo mes y año y expedido por el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles, se creo la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, como no existía dispositivo que la contemplara en la Carta Fundamental, el órgano fue recurrido de inconstitucional, motivando que se reformaran las fracciones XXX y XI del artículo 123 de la Constitución General de la República, el 6 de julio de 1926, con lo que se facultó de manera exclusiva a las autoridades federales para legislar en materia de trabajo y sobre esa base se regularizó la situación.

Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en forma definitiva quedó resuelto jurídicamente el problema de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo de 1931

que textualmente dice:

Artículo 358.

"Se establece en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o - conflictos que surjan entre los trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, en los casos señalados en los artículos 359 a 361".

Mas tarde se expidió el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de 21 de julio de 1953, en el que establece la organización y funcionamiento y demás cuestiones administrativas procesales del Tribunal del Trabajo.

Con base en lo anterior la Nueva Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de mayo de 1970, se estableció - la competencia en el artículo 604, que a la letra dice:

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

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es el Tribunal Superior del Trabajo, autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en todo el país en asuntos de carácter Federal, en los términos de la fracción XXXI, apartado "A" del artículo 125 Constitucional quedando integrada con 16 Juntas Especiales numeradas del 1 a la 16 mismas que quedaron ubicadas todas en la ciudad de México, con los siguientes asuntos respectivamente.

JUNTAS

UNO.	F.F.C.C.
DOS.	F.F.C.C. Aviación
TRES.	Transporte en General (tres) Bis
CUATRO.	F.F.C.C.
CINCO.	Industria Eléctrica Telecomunicaciones
SEIS.	Industria Textil
SIETE.	Hidrocarburos
OCHO.	Industria Textil
NUEVE.	Instituto Mexicano del Seguro Social
DIEZ.	Industria Azucarera Hulera
ONCE.	Industria Vidriera, Maderera, Tabacalera, <u>Cinematográfica.</u>
DOCE.	Hidrocarburos
TRECE.	Industria Minera, Metalúrgica, Siderúrgica
CATORCE.	Industrias no incluidas

CATORCE BIS. Universidades
 QUINCE. Industria Automotriz
 DIECISEIS. Industria Alimenticia". (20)

Con base en la promulgación de una nueva Ley Orgánica de la Administración Pública y consecuentemente con la reformas y adiciones de la Ley Federal del trabajo a los artículos 600 fracción III, 606 y 664 publicada en el "Diario Oficial", de la Federación el día 2 de julio de 1976, extendió los servicios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a algunos Estados de la República al establecer en 1977 seis Juntas Especiales, alcanzando un total de 22, con la creación de estas Juntas se hizo realidad parcialmente el viejo anhelo de la descentralización en función decisoria de los conflictos obreros-patronales en materia federal, propugnando en muchas ocasiones tanto por el sector obrero-patronal, como medida necesaria e inaplazable en bien de la economía de ambos factores de producción y especialmente para obtener una más pronta, rápida y expedita, cada Junta Especial quedó dotada de una competencia territorial que se determinó en la convocatoria expedida por la H. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 10. de octubre de 1976, para la integración de las mismas Jun

tas y de la elección de los representantes obrero-patronales, convención que se llevó a cabo el día 5 de diciembre de 1976.

El artículo 243 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, decía:

"Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, se instalarán permanentemente en la capital de los Estados en la del Distrito y en la de los Territorios Federales, en aquellos Estados en que por las necesidades de las industrias sean indispensables crear varias Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Gobernadores de los Estados podrán constituir tantas cuantas sean necesarias, fijándole a cada una de ellas la jurisdicción que les corresponda".

Del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, antes aludida es infundada dada la importancia que tienen los conflictos en Materia Federal, aún más en forma sistemática se vino ampliando el campo de competencia Federal que anteriormente eran reservadas para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, todo ello a través de múltiples reformas y adiciones hechas a la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, tomando en cuenta que el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, comprendía únicamente 15 fracciones en materia Federal, mientras que en la actualidad alcanza 21 fracciones.

Después de varios estudios y proyectos de una Nueva Ley Federal del Trabajo, en diciembre de 1968, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz envió al Congreso de la Unión la iniciativa de - Ley Federal del Trabajo, misma que fue aprobada y publicada el día 10. de abril de 1970, quedando abrogada la Ley Federal del Trabajo de 1931.

C) Reformas y Adiciones del Artículo 123 Constitucional Apartados A y B.

1. Por decreto de 31 de agosto de 1929, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 6 de septiembre de 1929, se reformó el párrafo inicial y la fracción XXIX, apartado A.

Por decreto de 8 de diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 19 de diciembre de 1978 entró en vigor el día siguiente de su publicación en el mencionado Diario, se adicionó un párrafo inicial al artículo 123 que a la letra dice:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes deberá expedir Leyes sobre el trabajo las cuales regirán.

A. Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo".

Fracción XXIX. "Es de utilidad pública la Ley de Seguro Social y en ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guarderías y de cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familias.

2. Decreto de 18 de octubre de 1953, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de noviembre de 1953. Se reformó la fracción IX, del apartado A.

Decreto de 20 de noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962 entró en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "Diario", se reformó la fracción IX del apartado A.

Fracción IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, regulada de conformidad con las siguientes:

a) Una Comisión Nacional, integrada con los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno fijará el porcentaje de utilidades que deban repartirse en-

tre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional; tomará asimismo la consideración de necesidad de fomentar el desarrollo del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad - en las disposiciones de Ley de Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda, ajustándose al procedimiento que determina la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

3. Decreto de 30 de diciembre de 1938, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de diciembre de 1938, se reformó la fracción XVIII, que a la letra dice:

Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

4. Decreto de 5 de noviembre de 1942, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 18 de noviembre de 1942 se adicionó la fracción XXXI.

Decreto de 20 de noviembre de 1942, publicado en el

Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962 en vigor el día siguiente de su publicación en el citado "Diario". Se reformó la fracción XXXI.

Decreto de 4 de febrero de 1975, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 1975, en vigor el día siguiente de su publicación en el citado "Diario", y fe de erratas publicada el 17 de marzo de 1975. Se adicionó la fracción XXXI del apartado A.

Decreto de 30 de diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 9 de enero de 1978, en vigor el día siguiente de su publicación en el mencionado Diario, se reformó la fracción XXXI del apartado A.

Decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960 en vigor al día siguiente a su publicación en el citado "Diario". - Se creó el apartado "B", integrado con XIV fracciones y las XXXI fracciones anteriores pasaron a formar parte del apartado "A".

Fracción XXXI. La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

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

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

b) Empresas.

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquéllas que sean administradas en forma directa; - que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.

3. Aquéllas que ejecuten trabajos de zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades

federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contrato colectivo que haya sido declarado obligatorio en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa en los términos de Ley; y, respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales cuando, se trate de ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de la Ley Reglamentaria correspondiente.

5. Decreto de 20 de noviembre de 1962, publicado en el "Diario oficial" de la Federación de 21 de noviembre de 1962, en vigor al día siguiente de su publicación, en el Diario Oficial, se reformaron las fracciones II, III, VI, IX, XI, XXII, que a la letra dicen:

Fracción II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas quedando prohibidas; las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciseis años.

Fracción III. Queda prohibida la utilización del traba

jo de los menores de catorce años, los mayores de esta edad y menores de dieciseis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Fracción VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural, y para proveer a la -- educación obligatoria de sus hijos los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de Comisiones Regionales, integradas por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

Fracción XXI. Si el patrono se negare a someter a sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará

obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses - de salario, además de la responsabilidad que le resulte del - conflicto. Esta disposición no será aplicable a los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción XXII. El patrono que despida al obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sin dicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre e hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

6. Decreto de 9 de febrero de 1972, publicado en el Diario Oficial de 14 de febrero de 1972 en vigor quince días

después de su publicación en el citado "Diario", se Reformó la fracción XII del apartado A.

Fracción XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada según lo determinen las Leyes Reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios ne-

cesarios a la comunidad.

Además de esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

7. Decreto de 27 de diciembre de 1974, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el 31 de diciembre de 1974 y en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "Diario". Se reformaron las fracciones II, V, XI, del apartado A - que a la letra dicen:

Fracción V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis posteriores al mismo, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

En el período de la lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Fracción XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban de aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo.

Fracción XV. El patrón está obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de la negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad.

Fracción XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo, en igualdad de condiciones tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

8. Decreto de 30 de diciembre de 1977, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el 9 de enero de 1978 en vigor al día siguiente de su publicación en el citado Diario. Se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII del apartado "A", que a la letra dicen:

XII. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas que cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Por decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación de 5 de diciembre del mismo año, en vigor el día siguiente a su publicación, en el citado Diario se promulgó el apartado "B" que contiene 14 fracciones y reglamenta las relaciones de trabajo, entre la Federación y el Derecho de la Federación y sus trabajadores.

Por decreto de 6 de octubre de 1961, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación de 27 de noviembre de 1961, en vigor desde la fecha, se reformó la fracción IV párrafo 2o.

del apartado "B", que a la letra dice:

Fracción IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

Decreto de 8 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre del mismo año, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "Diario", se reformó el apartado "B" en su inciso F de la fracción XI y se adicionó con un segundo párrafo la fracción XIII, que a la letra dice:

Fracción XI. Inciso F. Se proporcionará a los trabajadores, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados, además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un Fondo Nacional de la Vivienda, a fin de constituir depósito en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento, que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas a bien de construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos -

adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo, serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley en las que corresponda la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgará y adjudicarán los créditos respectivos.

Fracción XIII. Los militares y miembros de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias Leyes.

El Estado proporcionará a los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso F de la fracción XI de este apartado, en los términos similares a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

Decreto de 27 de diciembre de 1974, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación de 8 de octubre de 1974, y en vigor desde el día de su publicación en el citado Diario. Se reformó el párrafo inicial del apartado "B".

Párrafo Inicial. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

Decreto de 27 de diciembre de 1974, publicado en el Día

rio Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974 en vigor el día siguiente de su publicación en el citado "Diario". Se reformaron las fracciones VIII inciso c) del apartado "B".

Fracción VIII. La designación del personal se hará mediante sistema que permita apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes.

El Estado organizará Escuelas de Administración Pública.

Decreto de 16 de noviembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 17 de noviembre de 1982 en vigor el día siguiente de su publicación en el mencionado "Diario", se reformó el artículo 73 fracción X y se adicionó el 123 con una fracción bis del apartado "B", que a la letra dice:

Fracción XIII Bis. Las Instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado". (21)

Fundamenta nuestra Constitución Política las relaciones de trabajo entre el Estado y sus Trabajadores el artículo

(21) Trueba Urbina y Trueba Barrera. Otra anteriormente citada, pp. 5 a la 18.

115, fracción IX, que a la letra dice:

"Las relaciones de Trabajo, entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las Leyes que se expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Los Municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere.

D) Origen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es el órgano más importante a través del cual el Presidente de la República interviene en los conflictos laborales y ejerce la política social.

Tiene como antecedente lo siguiente:

Con la expedición de la Ley de 15 de diciembre de 1911 se creó el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, por primera vez el Gobierno tuvo injerencia en los conflictos obrero-patronales propiciatoria de la organización administrativa y jurisdiccional del trabajo.

Con la Constitución de 1917, nace el Nuevo Derecho Me-

xicano del Trabajo, y el antiguo Departamento del Trabajo pasó a formar parte de una nueva Secretaría de Estado, denominada - de Industria, Comercio y Trabajo, por virtud de la primera Ley de Secretarías y Departamentos de Estado promulgado el 25 de diciembre de 1917.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 y el progreso de las relaciones laborales, en el desenvolvimiento del sindicalismo obrero, propiciaron la autonomía administrativa del Departamento del Trabajo, mediante la reforma del artículo 10. de la Ley de Secretarías y Departamentos del Estado de 30 de noviembre de 1932, y a partir del 10. de enero de 1933 comenzó a funcionar independientemente con atribuciones propias esta autonomía fue conformada.

Posteriormente se abrogó la Ley de Secretarías y Departamento de Estado, para dar paso a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. La Ley Orgánica de la Administración Pública en su artículo 40 señala sus atribuciones y son las siguientes:

"Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

1. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas y contenidas en el artículo 123 y demás de la

Constitución Federal en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas.

III. Intervenir en los Contratos de Trabajo de los Nacionales que vayan a prestar su servicio en el extranjero en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores.

IV. Coordinar la formulación y promulgación de los Contratos Ley de Trabajo.

V. Promover el desarrollo y el incremento de la productividad del Trabajo.

VI. Proveer el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleos y vigilar su funcionamiento.

VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que se forman para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.

IX. Llevar el registro de las asociaciones obrero-patronales y profesionales de su jurisdicción federal que se ajusten a las Leyes.

X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.

XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industrial para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y Previsión Social.

XIV. Participar en los Congresos y reuniones Interna-

cionales de Trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia de Trabajo de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto.

XVI. Establecer la Política y coordinar los servicios de Seguridad Social en los términos de Ley.

XVII. Estudiar y Proyectar planes para impulsar la ocpación en el país.

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias.

XIX. Las demás que les fijen expresamente las Leyes y reglamentos".

E) Fundamento Legal de las Juntas Especiales.

No obstante a la Nueva Ley Federal del Trabajo, las Juntas Federales no habían quedado constitucionalmente establecidas, pero con la modificación del artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que se publicó el 2 de julio de 1976, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quedó plenamente facultada para crear las Juntas Federales Especiales de Conci-

liación y Arbitraje, tantas y cuantas fueran necesarias como se desprende del artículo 606, en su párrafo segundo, que a la letra dice:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando - lo requieran las necesidades del Trabajo y del Capital podrá - establecer Juntas Especiales fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial".

Con la facultad que le fue concedida a la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, se crearon las primeras seis - Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje en la Capital de los Estados de Sonora, Nuevo León, Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán, posteriormente el 2 de enero de 1978 el Presidente López Portillo, puso en función una Junta Especial en la Capital de cada Entidad Federativa, más tarde en atención a las necesidades se crearon las Juntas Especiales de Coahuila, - Veracruz y la de Tampico, Tamaulipas, con estas Juntas quedaron cubiertas las zonas más industrializadas. Más tarde en el año de 1982, se establecieron otras nuevas juntas especiales - entre otras la Junta Especial número 59 de Poza Rica, Veracruz y la 60 de la H. Veracruz, Veracruz.

La creación de estas Juntas Especiales en todo el Territorio Nacional, tiene por objeto descentralizar las funciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como

agilizar los trámites de los conflictos individuales como colectivos, y hacer una realidad la aplicación de la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Política en el sentido de que la administración de Justicia sea pronta y expedita, y que a la letra dice:

Artículo 17. ...Los Tribunales estarán expeditos para administrar Justicia en los plazos y términos que fija la Ley.

La modificación de los artículos 600 y 664 de la Ley Federal del Trabajo, que hizo el Congreso de la Unión que fue publicada mediante decreto de 2 de julio de 1976 ya mencionados anteriormente, en especial la que añadió el artículo 606 un tercer párrafo, que en parte conducente dice:

"Las Juntas Especiales establecidas fuera de la Capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndole el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

De este tercer párrafo, cabe destacar que las nuevas Juntas Especiales foráneas de competencia federal, pueden conocer únicamente de conflictos individuales, atribución que las distingue de las primeras 16 Juntas Especiales. Por otra parte, se otorgó al trabajador el derecho de elegir libremente de acuerdo a sus intereses en plantear la demanda o acciones ante las nuevas Juntas Especiales foráneas o bien ante las Juntas Especiales en esta ciudad.

La descentralización de las Juntas hasta la fecha no ha sido del todo benéfica, ya que las juntas especiales foráneas tienen una atribución limitada y restringida, puesto que sólo pueden conocer de conflictos individuales, más no así de los - conflictos colectivos, porque este tipo de conflictos son de competencia exclusiva de las Juntas Especiales que se encuentran en esta Capital, razón por la cual puedo afirmar que no ha sido del todo benéfico, porque siempre será necesario venir a esta ciudad de México para la tramitación de dichos conflictos colectivos y que dichos viajes representan gastos, tiempo y sobre todo dilatación del procedimiento.

Por otra parte de acuerdo con el párrafo tercero del - artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya citado existe marcada diferencia entre las Juntas Especiales de esta ciudad y las foráneas, en cuanto al funcionamiento las prime-

ras 16 Juntas Especiales que se encuentran en esta ciudad, se basan en razón a la materia, conforme al primer párrafo del artículo 606 que dice:

"La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior".

En relación de las Juntas Foráneas se basan para su funcionamiento en razón de la jurisdicción territorial que se les asigne en la convocatoria, es decir, conocerán de todas las ramas de la industria y todas las demás de carácter Federal, que se encuentran comprendidas dentro de la jurisdicción territorial de cada Junta Especial Foránea, de conformidad con el párrafo tercero del citado artículo 606.

Las Juntas Foráneas actualmente son las siguientes:

Junta Especial número 17.	Guadalajara, Jalisco
Junta Especial número 18.	Guadalajara, Jalisco
Junta Especial número 19.	Guadalupe Nvo. León (antes núm. 18)
Junta Especial número 20.	Guadalupe, N.L.
Junta Especial número 21.	Mérida, Yucatán
Junta Especial número 22.	Jalapa, Ver. (antes núm. 19)
Junta Especial número 23.	Hermosillo, Son. (antes núm. 22)
Junta Especial número 24.	Aguascalientes, Ags. (antes núm. 23)

- Junta Especial número 25. Saltillo, Coah. (antes núm. 27)
- Junta Especial número 26. Chihuahua, Chih. (antes núm. 29)
- Junta Especial número 27. Durango, Dgo. (antes núm. 30)
- Junta Especial número 28. Guanajuato, Gto. (antes núm. 31)
- Junta Especial número 29. Toluca, Méx. (antes núm. 24)
- Junta Especial número 30. Morelia, Mich. (antes núm. 35)
- Junta Especial número 31. Cuernavaca, Mor. (antes núm. 36)
- Junta Especial número 32. Oaxaca, Oax. (antes núm. 38)
- Junta Especial número 33. Puebla, Pue. (antes núm. 39)
- Junta Especial número 34. San Luis Potosí (antes núm. 42)
- Junta Especial número 35. Culiacán, Sin. (antes núm. 43)
- Junta Especial número 36. Villahermosa, Tab. (antes núm. 44)
- Junta Especial número 37. Cd. Victoria, Tamps. (antes núm. 45)
- Junta Especial número 38. Coatzacoalcos, Ver. (antes núm. 48)
- Junta Especial número 39. Tampico, Tamps. (antes núm. 49)
- Junta Especial número 40. Ensenada, B.C. (antes núm. 51)
- Junta Especial número 41. Parral, Chih. (antes núm. 54)
- Junta Especial número 42. Torreón, Coah. (antes núm. 56)
- Junta Especial número 43. Acapulco, Gro. (antes núm. 58)
- Junta Especial número 44. Poza Rica, Ver. (antes núm. 59)
- Junta Especial número 45. Poza Rica, Ver. (antes núm. 60)

Cabe hacer mención y recalcar que con respecto a la jurisdicción territorial, existen diferencias entre las Juntas Establecidas en esta ciudad y las foráneas, puesto que las pri

meras funcionan con base a las ramas de la industria, mientras que las segundas se basan en la jurisdicción territorial, con esto también se rompe el funcionamiento de las Juntas Especiales que se encuentran plasmadas en el párrafo primero del citado artículo 606, que a la letra dice:

Las Juntas funcionarán en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior".

CAPITULO II

FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL

El párrafo introductorio al artículo 123 apartado A, de nuestra Carta Magna, fija las bases para expedición de las Leyes sobre el trabajo, que determina los beneficios mínimos del trabajo.

El artículo 123 de nuestra Constitución, se aparta de la cuestión formal de su contenido al referirse a los tratados que se celebran por el Presidente de la República con aprobación del Senado, pero siempre y cuando no contrarian las disposiciones materiales de la Constitución.

En el artículo 17 de la Ley Federal del trabajo dice: "...a falta de disposición expresa de la Constitución, se tomará en consideración... los principios de justicia social que derivan del artículo 123".

Principios materiales al servicio de un derecho de trabajo sabio y justo.

2.1 JERARQUIA DE LAS NORMAS EN EL DERECHO LABORAL.

Kelsen propuso la teoría piramidal del orden jurídico y los profesores del Derecho Constitucional aceptan la teoría y formulan los axiomas siguientes:

"El contenido de las Leyes expedidas por el Poder Legislativo no pueden contrariar ni restringir ni ampliar el contenido de las normas constitucionales".

"El contenido de los reglamentos del Poder Ejecutivo no pueden contrariar ni restringir ni ampliar el contenido de las Leyes del Poder Legislativo".

"El contenido de una Ley o de un reglamento que viola la triple limitación carece de validez". (22)

El Derecho del Trabajo, no obstante de aceptar el término "contrariar o, restringir" tiene una característica muy especial, de que las normas de Trabajo no pueden contrariar o restringir los beneficios mínimos que el pueblo le otorgó a los trabajadores en la declaración de derechos sociales, sino que tienen una misión que es la de ampliar los beneficios de acuer

(22) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980, p. 132.

do con los cambios sociales con el fin de hacer efectivos los ideales de la justicia.

A) Propósitos de la Reforma Procesal de 1980.

Uno de los propósitos fundamentales del Gobierno Mexicano es la administración eficaz para la organización del país que contribuya a garantizar la eficacia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas. El crecimiento de una sociedad, requiere una modificación de sus normas, acorde a las necesidades y a la evaluación de las mismas, de no ser así las normas resultarían obsoletas y la administración de la justicia no cumpliría con los objetivos señalados en el artículo 17 Constitucional y que a la letra dice:

"Artículo 17.- ...Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fija la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Sabemos que el derecho es la norma de convivencia de toda sociedad humana, pero no es suficiente; sino que se requiere de un proceso para la aplicación de justicia, además se actúe con rectitud y oportunidad, porque la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

Nuestro país se encuentra en pleno desarrollo, pero éste trae aparejado una serie de conflictos entre los sectores y la población, conflictos que requieren de una solución pronta y eficaz y para ello es necesario renovar y establecer constantemente fórmulas para afrontar y resolver los problemas que se susciten.

Debe evitarse que los conflictos presentados ante los Tribunales del Trabajo, no se rezaguen, procurando ante todo - siempre que la justicia sea pronta y expedita.

En la Reforma Procesal se introdujo un nuevo sistema de llevar a cabo la audiencia dentro del proceso, suprimiendo las diversas etapas de la misma que se habían establecido en la Ley Laboral de 1970, y como novedad en el artículo 873 de la Reforma Procesal, se estableció que la Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, deberán llevarse a cabo en una sola Audiencia todo ello con el fin de darle más celeridad a la impartición de Justicia.

Se eliminó el capítulo de recusaciones, sustituyéndolo por el de impedimentos y excusas; se introdujo un nuevo capítulo sobre la acumulación de los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; en casos de fallecimiento del actor se regula con más amplitud

la inspección, subsanando así una omisión de la Ley del 70, se regula con más amplitud y precisión el capítulo de pruebas; se establecen nuevas normas sobre el ejercicio del Derecho de Huelga, evitando el trámite de emplazamiento cuando exista un contrato colectivo depositado, aplicable a la empresa, así como prórrogas excesivas; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés social y fiscal, para poder hacer efectivo en el período de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento.

El primer párrafo del artículo 685 de la Reforma Procesal, señala expresamente los principios rectores del Proceso Oral que alimentan las normas jurídicas en el Derecho Procesal Laboral, estos principios rectores son el de que las audiencias serán; públicas, gratuitas, inmediatas y la oralidad en el proceso, acentuándose mas estos dos últimos principios.

A las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se les impuso la obligación de tomar medidas necesarias para la mayor economía, concentración y sencillez del proceso tal como se desprende del artículo 685 de la citada Reforma Procesal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 685.- El Proceso del Derecho del Trabajo... Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas neces-

rias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso...

Como una novedad más en el proceso laboral se introdujo esta obligación subsanando la demanda deficiente del trabajador; se introdujeron los dos principios importantes que son: los de libre apreciación de las pruebas y el de igualdad de las partes en el juicio.

Los sistemas de valuación de pruebas han sufrido varios cambios, entre dichos cambios se encuentran la apreciación y - aprobación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades previstas en los ordenamientos respectivos.

El Derecho Procesal tiene la característica de ser eminentemente social, esta misma característica es el proceso, lo convierte en una consecuencia de actos de participación de que todos aquéllos que intervienen deben de buscar no la verdad, - basadas en las pruebas sino un acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse la justicia en cada caso, se inspire plena confianza a las partes en el conflicto, pero además se - contribuya a mantener la paz y la estabilidad en las fuentes de trabajo.

A continuación haremos un análisis de los principios -

rectores del proceso laboral.

B) Principios en el Derecho Laboral.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE LAS PARTES.- La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se mantiene a través del articulado propuesto y constituye uno de los pilares del proceso democrático. Las partes deben tener igualdad para defenderse, para ofrecer y rendir pruebas, para informarse, para ser oídos y presentar alegatos.

PRINCIPIOS DE PUBLICIDAD.- Consiste en el que el mejor fiscal de los jueces es el pueblo, cuando al pueblo se le permite presenciar el desarrollo del proceso de un juicio se convierte en observador del proceso parcial. El Juez al darse cuenta de que el pueblo lo está fiscalizando procura ajustarse conforme a derecho y en forma imparcial. Este principio sólo admite como excepción de aquellos juicios o diligencias que deben necesariamente llevarse a cabo a puerta cerrada, tal y como expresamente lo dispone el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo Reformada que a la letra dice:

"Artículo 720.- Las Audiencias serán públicas, la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia que sean a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios,

la moral y las buenas costumbres..

Es cierto en realidad en la práctica esta situación, - nunca sucede y todos lo sabemos es por eso que la Ley nos comenta al respecto.

Consideramos que el primer párrafo, de este precepto - contiene una inexactitud ya que el procedimiento es preponderantemente escrito.

Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se sostienen con toda razón que "lo que no está en el expediente no está en el mundo".

PRINCIPIO DE ORALIDAD.- Consiste en que el proceso laboral, predomina la palabra sobre la escritura, sólo tiene por objeto dejar constancia de las actuaciones durante la tramitación del juicio. No tiene carácter formal ni solemne.

Este principio de oralidad procesal se encuentra establecido en el artículo 685 de la Reforma Procesal del Trabajo de 1980, que en su parte conducente dice:

"Artículo 685.- El Proceso de Derecho del Trabajo, será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

La Ley nos comenta que: "Este principio está en íntima relación con el principio Inmediato, y significa que los diver sos actos del Procedimiento laboral, son fundamentalmente ora les". (23)

PRINCIPIO DE GRATUIDAD.- Consiste en que la justicia - debe impartirse de forma gratuita, esto significa que la justi cia administrativa del Estado, debe estar al alcance de todas las personas, sea cual fuere su situación económica o social. Este principio se encuentra en el artículo 17 Constitucional - que en parte conducente dice:

Artículo 17.- Su servicio será gratuito, quedando en - consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

No existen las costas judiciales ni pago de ninguna es pecie, en el Proceso Laboral.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.- Consiste en que el ju zgador debe intervenir de forma directa o personalmente en todo el de sarrollo del proceso, es decir debe presenciar los conflictos, admitir y recibir las pruebas, escuchar los alegatos y dictar el laudo, la finalidad de este principio es evitar una resolu-

(23) Trueba Urbina, Trueba Urbina Barrera. Ley Federal del Trabajo de 1980. 51a. Edición ag tualizada. Editorial Porrúa. México, 1984.

ción injusta, así como permitir conocer personalmente a las partes, a los testigos y peritos, y así poder evaluar con sentido humano.

Los miembros de la Junta deben estar en íntima relación con las partes para percatarse de la verdad real.

PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE.- Consiste en que todo juicio laboral a instancia de parte y no de oficio, es decir, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo podrán iniciar el procedimiento a solicitud de parte actora, mediante la presentación de la demanda respectiva, este principio se encuentra establecido en el mismo artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, quien nos comenta al respecto:

Se exige, para que se ponga en movimiento la administración jurisdiccional laboral que exista solicitud de parte interesada.

PRINCIPIO DE ECONOMIA, CONCENTRACION Y SENCILLEZ.- La Economía consiste en que el costo del juicio, tanto en dinero como en esfuerzo debe ser mínimo para las partes.

La Concentración consiste en la celebración de una sola audiencia de tres etapas que son:

La Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; y la Sencillez la conforma la Economía y Concentración, así como la brevedad en los plazos y trámites del juicio en una sola audiencia. Estos principios también se citan en el mismo artículo 685 ya mencionado.

PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA.- Consiste en que los efectos de la demanda del trabajador, cuando ésta sea incompleta por no comprender todas las prestaciones a que tiene derecho o bien, cuando la demanda esté redactada en forma vaga u obscura, las Juntas tienen la obligación de subsanar todos los defectos de la demanda del trabajador, esto en razón de que por ser el trabajador la parte más débil económicamente, en cuanto no cuenta con los recursos pecuniarios necesarios para hacer valer correctamente sus derechos, por lo que la Junta al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en la etapa de demanda y excepciones. Este principio se encuentra establecido en los artículos 685 y 875 de la citada Reforma Procesal del Trabajo, y que a la letra dicen:

Artículo 685.- "El Proceso del Derecho del Trabajo... cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador la Junta, en el momento de ad

mitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se procederá en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Artículo 873.- "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de la demanda, dictará acuerdo. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad, en el escrito de la 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". (24)

A estos principios rectores la Ley nos comenta:

El segundo párrafo del 685 es contradictorio con lo dispuesto en el 873 al cual nos remite en razón de que por una parte sostiene, que cuando la demanda del trabajador sea incompleta la Junta deberá subsanarla en el momento de admitirla y el artículo 873 previene que cuando la Junta notare alguna irregularidad o estuviere ejercitando acciones contradictorias, deberá señalar al trabajador tres días para que la subsane desahogando dicha prevención.

(24) Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Op. cit., p. 848.

En cuanto al 873 previene que cuando la Junta notare alguna irregularidad o estuviera ejercitando acciones contradictorias, deberá señalar al trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido y como toda demanda incompleta es irregular, siendo dichos artículos contradictorios.

2.2 LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

A) Definiciones de la Palabra Prueba.

Gramaticalmente la palabra significa:

"La acción o efecto de probar y también la razón, argumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".

Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de la probe, que significa honradez, de probandum, patentiar, hacer fe.

Según Estriche. La palabra prueba se deriva del verbo probar que significa: "Producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición". (25)

(25) Estriche. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. Edición México, 1956, p. 535.

Jurídicamente significa: "La justificación de la verdad o de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que la Ley autoriza y reconoce de eficaces". (26)

Para Euquerio Guerrero. "La Prueba es el medio principal para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que le asiste la justicia amparada por la Ley en favor de una de las partes". (27)

La Enciclopedia Jurídica Omeba nos dice al respecto: - "Es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico en las formas admitidas por la ley", o bien el medio empleado para hacer prueba". (28)

Apoyando las definiciones de prueba, el maestro Ramírez Fonseca, con justa razón nos dice en su opinión: "Hay quienes hablan de que prueba es la verdad, la certeza, la verosimilitud; algo más, que es la mecánica de probar, sin faltar las que sostienen que es el resultado de esa actividad, e inversamente.

(26) Felomar del Miguel Juan. Diccionario para juristas. Editorial Mayo, S.A. de R.L. México, 1981, p. 1100.

(27) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 13a. Edición. México, 1983, p. 474.

(28) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIII. Editorial Bibliográfica Argentina, 1967, p. 729.

A su correcto enfoque también existen puntos de vista que descienden a particularizar más el concepto al hablarnos sobre pruebas penales, directas personales, reales, de descargo o contraprueba, etc.". (29)

La diversidad de definiciones, que sobre prueba hemos dado nos lleva a la confusión y no podemos más que concluir que cualquier versión es aceptada puesto que todas al fin, nos llevan a la misma conclusión, y lo utilizado no es otra cosa que sinónimos.

De estos conceptos de prueba antes vertidos, resulta - fácil comprender que será la prueba judicial materia de este tema, entendiéndose la misma, que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que verse la contienda.

De lo anterior se desprende que la prueba judicial tendrá que desahogarse dentro de un proceso y por lo mismo resulta lógico que quien ofrezca la prueba sea parte del mismo y es té interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el juzgador, los interesados deben ser primordialmente las partes en litigio; y en algunos casos, terce

(29) Ranírez Fonseca, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia, Segunda Edición. Editorial Pac. México, 1980.

ros que por intereses convergentes o contrarios a las partes -
vengan a juicio y también puedan probar.

Las pruebas judiciales se convierten en la médula de -
cualquier juicio; quizás es la parte más importante del mismo
después de la acción y excepción, de ahí que el arte del proce-
so no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar -
prueba.

Según Carnelutti, la prueba judicial se puede definir
como:

"El conjunto de normas jurídicas que regulan el proce-
so de fijación de los hechos controvertidos". (30)

B) Ubicación de las Pruebas.

Por lo que respecta a la ubicación de las pruebas den-
tro del cuerpo de los ordenamientos jurídicos, existen varias
posiciones. Entre otras si pertenece al Derecho Material, al
Derecho Procesal o a ambos. Y el más importante es el de la -
tercera posición porque las pruebas son realmente la medida que

(30) Carnelutti, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo II. Argentina. Unión Ti-
pográfica, citado por:
Bermudez Cisneros Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas -
Editor y Distribuidor, 2a. Edición. México, 1976, pp. 5 y 6.

ha de llevar convicción al jugador y por lo tanto en la calidad de dichos medios, debe corresponder su regularización al Derecho Procesal.

C) Proceso Histórico de la Prueba.

Gramaticalmente la palabra a través del tiempo ha mantenido su firme significado, mientras que el concepto de prueba judicial ha sufrido cambios a través del tiempo, evolucionando de acuerdo a las circunstancias y a las Leyes.

En la actualidad los juristas exigen modificaciones tendientes a lograr una prueba judicial de verdadera calidad científica que, una lógica inductiva con la experiencia.

2.3 TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA.

La teoría supone una unidad de principios de pruebas judiciales consistentes en: Igualdad de oportunidad probatoria el Principio de Inmediación, la Concentración, la Contradicción etc., que unidas éstas con el objeto, el fin de la prueba, la clasificación constituye la teoría General de la Prueba.

Explicaremos los principios de pruebas judiciales y son los siguientes:

A) Principios Probatorios.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PROBATORIA.

Este principio consiste en que cualquiera de las partes en un juicio, tiene el mismo derecho de oportunidad de ofrecer pruebas para justificar las acciones y excepciones en cualquier momento del proceso.

PRINCIPIO DE INMEDIACION.

Este principio consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas, principio que se convierte en garantía jurídica.

PRINCIPIO DE CONTRADICCION DE LA PRUEBA.

Este principio establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrezca la prueba, puede conocerla y convertirla en una contraprueba.

PRINCIPIO DE CONCENTRACION DE LA PRUEBA.

Este principio garantiza a las partes en el juicio; y consiste en que las pruebas deben recibirse en una sola audiencia.

PRINCIPIO DE CARGA DE LA PRUEBA.

Este principio consiste en la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber.

La carga de la prueba es actividad esencial de las partes, sin embargo, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor, exime al trabajador de la carga probatoria, gran parte de los hechos de una demanda; y además el artículo 886 de la Ley citada, autoriza o faculta a la Junta a practicar de oficio diligencias probatorias.

B) Objeto y Finalidad de la Prueba.

En este punto de estudio resulta conocido el aforismo de que el objeto de la prueba, debe ser el hecho controvertido y dudoso y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba, a no ser que se trate de extranjeros, usos, costumbres o jurisprudencia.

Los hechos deben tener como característica las siguientes: que sean negados, que sean tenidos legalmente por verdaderos, que no esté prohibida la prueba de los mismos, que sean admisibles y que sean alegados por las partes. En muchas ocasiones, los términos objeto y necesidad de la prueba se confun

den, por lo que es necesario hacer las distinciones entre uno y el otro.

La necesidad de prueba debe entenderse, lo que debe ser materia de prueba en cada proceso considerando unitariamente y el objeto sobre lo que pueda recaer la prueba es decir todo lo susceptible de probarse.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en vigor considera como objeto de prueba los hechos acerca de los cuales - las partes no lo hubieran hecho en la demanda y su contestación tal y como lo señala el artículo 777, de la multicitada Ley.

Entre otro de los temas interesantes que puedan plantearse dentro de la Teoría de la Prueba y los criterios a través de los cuales se ha tratado de buscarle solución son variados pero se pueden resumir en dos corrientes:

La que afirma que las pruebas judiciales se aportan a fin de establecer la verdad, y la que considera como fin de la prueba judicial, el lograr el convencimiento en el juzgador en relación con los hechos a que se refieren las pruebas.

El interés de las partes en un juicio, es el probar los hechos constitutivos de su Demanda y Contestación de la misma, es claro que no es una verdad intrínseca la buscan demostrar -

sino es "su verdad", por lo que el resultado de la probanza, - bien puede en algunos casos no coincidir con la realidad de los hechos controvertidos, de estas ideas se desprende que la segunda corriente ha sustituido a la primera que no toma en cuenta la inadecuación del hecho con la idea o conocimiento que se adquiere de él, ya que la verdad no es más que la identidad de conocimiento o de idea con el objeto.

C) Clasificación de las Pruebas.

Tradicionalmente se ha tratado de crear una clasificación en materia de pruebas en razón de diversos factores que son:

El tiempo en que produce los efectos que causan dentro del proceso, y la forma en que se rinden.

Se estima que de acuerdo al tiempo se modifican estas clasificaciones por lo que haremos una síntesis de grupos más comunes y resumidas las pruebas pueden ser: Reales y Personales, Originales y Derivadas, Preconstituidas y por Constituir, Plenas y Semiplenas, Nominadas e Inominadas, Históricas y Críticas, Eficaces e Ineficaces.

PRUEBAS REALES Y PERSONALES.- Las Pruebas Reales son - aquéllas que el conocimiento de ellas se desprende, y se adquiere

re del análisis de un hecho consumado; de donde se deduce la verdad o falsedad del mismo hecho, objeto de la prueba; y las personales pruebas que no dan la verdad o falsedad de un hecho mediante el testimonio de juicio en calidad de testigo o a través de la confesional.

PRUEBAS ORIGINALES Y DERIVADAS.- La Prueba Original es la que proviene de un documento original producida por su autor sin ser copia, imitación o traducción de otro y también puede ser el dicho de los testigos, cuando éstos fueron presentes de los hechos sobre los que declaran; a contrario sensu, serán las Pruebas Derivadas, las que tienen la calidad de copias o reproducciones y también se pueden considerar como tales, la declaración de los testigos que tienen conocimiento de un hecho a través de terceras personas.

PRUEBAS PRECONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR.- Esta clasificación es uno de los temas más discutidos e importantes, ya que su reproducción se hace con base al factor tiempo en que se realiza la prueba, por lo que la prueba preconstituida es la que se realiza con anterioridad al proceso; y la constituida es la que se realiza en el proceso mismo de un juicio.

PRUEBAS PLENAS Y SEMIPLENAS.- Esta división de pruebas

tal vez en el Derecho Laboral tiene poca importancia, que en el Derecho Civil o en otras ramas del Derecho.

Pero a pesar de ello, podemos definir a la Prueba Plena como aquélla que alcanza un resultado positivo que permite sea aceptada, sin temor a incurrir en un error y las Semipleonas, son aquéllas que se encuentran afectadas de posibles errores.

PRUEBAS NOMINADAS E INNOMINADAS.- Esta división de pruebas se puede considerar como nominadas, las que primeramente señala la Ley en los sistemas jurídicos, esta clasificación se presenta especialmente en el Derecho Civil toda vez que señala expresamente las que pueden aportarse como en todo juicio y las innominadas son aquellas pruebas que en algunos Códigos como en el Derecho Laboral no señala en forma limitativa las pruebas, que pueden aportarse en el juicio, tal como se desprende del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

PRUEBAS IDONEAS E INEFICACES.- Esta clasificación de pruebas es de suma importancia y trascendencia en todo juicio, ya que las pruebas idóneas son las que se ajustan a lo perseguido en el juicio, es decir aquéllas que cumplen con su finalidad de probar un hecho y la no existencia de tal y ello es -

materia de controversia; y las ineficaces o no idóneas, son aquéllas que carecen de eficacia probatoria ya que no se refieren a hechos materia de la litis o controversia, en otras palabras, no son las pruebas que pueden llevar a la convicción o conocimiento a los Tribunales, estas pruebas pueden ser aceptadas o rechazadas en la admisión de las mismas.

CAPITULO III

LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

3.1 LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Fijados los principios rectores de las pruebas en el Derecho Laboral, analizaremos los diversos aspectos y precisaremos hasta qué punto la Doctrina y la práctica civilista en relación a las pruebas pueden tener aplicación dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

Iniciaremos un análisis tratando de delimitar cuáles son los medios de prueba aceptados en el procedimiento laboral y para ello tomaremos como punto de partida el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que a la letra dice:

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

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.

V. Inspección.

VI. Presuncional.

VII. Instrumental de Actuaciones.

VIII. Fotografía y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia". Como se advierte del texto citado, el enlistado no es limitativo, máxime que al inicio del mismo se señala con claridad: "Son admisibles en el proceso TODOS los medios de prueba... y en forma Especial".

Cada uno de los medios de prueba antes citados tienen su característica propia y su forma de desahogo ESPECIAL y congruente con la naturaleza social de los procesos del Trabajo, los hechos que constituyen la base de la acción así como los que pueden fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y probados a los Tribunales; es decir, las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación.

Una de las finalidades de la modificación de la Ley Laboral, es el de implantar la facultad que tienen los Tribunales de dictar acuerdos para mejor proveer y establecer un mecanismo en que la participación de todos los que intervienen en el proceso, ayuden a la formulación de acuerdos, autos incidentales y Laudos bien fundamentados.

Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorán-

dolas en consecuencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas para dictar los laudos tal y como expresamente señala el artículo 841 de la Reforma Procesal Laboral en vigor, y que a la letra dice:

Artículo 841. "Los Laudos se dictarán a verdad sabida fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan".

De lo anterior se puede afirmar que las pruebas pasadas no operan en el Derecho del Trabajo. Esto no se puede decir que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la evaluación del órgano jurisdiccional, sino que al realizarse esa operación no están obligados a ajustarse a los moldes tradicionales.

Consideramos pertinente definir y analizar las pruebas señaladas anteriormente, y así tenemos las siguientes:

LA CONFESIONAL.- Es la prueba más tradicional por excelencia y es una de las más usuales en el proceso laboral, al iniciar el comentario sobre esta prueba haremos un análisis de conceptos acerca de ellas que dan algunos tratadistas.

Para el Licenciado Rafael de Pina. "Confesión es una declaración judicial, con la cual una parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante". (51)

El maestro Trueba Urbina nos dice al respecto: "Confesional es la declaración judicial, con la cual una parte es capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un derecho que es susceptible de efectos jurídicos". (52)

Jurídicamente confesional, "concerniente a una confesión o declaración judicial". Aceptación o reconocimiento que el demandado hace al contestar la demanda respecto de los hechos narrados en la misma". (53)

Las anteriores definiciones son unas de tantas que existen sobre la prueba confesional. Todas hablan de una "declaración", por lo que puede concluirse que es una exteriorización hecha por una de las partes en el juicio, y que tal declaración habla de la verdad de un hecho de donde se desprende que la con

(51) Pina Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. 1a. Edición. México, p. 105.

(52) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1962, p. 455.

(53) Palomar del Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo, S.A. de R.L. México, 1961, p. 295.

fesional es de suma importancia como medio probatorio.

LA DOCUMENTAL.- Es otro de los medios de prueba que las partes utilizan en el proceso de un juicio y es determinante en algunos casos u ocasiones.

Etimológicamente documental proviene del latín documentus, que quiere decir documento; "Carta, diploma, relación u otro escrito que ilustra sobre algún hecho, sobre todo de los históricos". Escrito papel o instrumento autorizado en forma tal que dé fe y haya de ser creído, por haber sido extendido ante fedatario público o por estar legalizado por autoridad competente". (34)

Los documentos tienen la característica de que son productos del hombre y su resultado es representativo de algo.

Los documentos se clasifican en públicos y privados, - son documentos públicos "los que han sido expedidos y autorizados por un funcionario con fe pública, en ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requisitos". (35)

(34) Palomar del Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo, S.A. de R.L. México, 1981, p. 295.

(35) Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. Edición México, 1980, p. 212.

El artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"Son documentos públicos aquéllos cuya formulación encomendada por la Ley o funcionario investido de fe pública así como los que expide en ejercicio de sus funciones".

LA TESTIMONIAL.- Es otra de las pruebas más usuales en el ámbito laboral pues con esta prueba se acredita la existencia o inexistencia de un hecho, y que para ser admitida como tal la Ley establece algunos requisitos tales como:

Artículo 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser

examinado el testigo, de no hacerlo se declarará desierta. Así mismo exhibirá copias del interrogatorio. Las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable".

Jurídicamente es: "La persona que dá testimonio de una cosa o lo atestigua, persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa". (36)

LA PERICIAL.- Existen hechos sobre los que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aun cuando el Tribunal mismo esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere de técnicos o especialistas para ilustrar o definir el criterio de la autoridad, y así conocer los hechos materia de la prueba, y estas personas técnicas o especialistas reciben el nombre de peritos.

(36) Fallares Eduardo. Obra citada anteriormente, p. 215.

En los artículos 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se encuentra reglamentada; y establece los requisitos para el momento de ofrecerse, la forma de su desahogo y la recepción de la misma.

Puede cualquiera de las partes ofrecer la prueba pericial, en su momento oportuno dentro del procedimiento para que las personas especializadas en cualquier ciencia o arte, ayuden a los Tribunales del Trabajo al convencimiento de lo justo. En el siguiente capítulo estudiaremos más a fondo lo relacionado con esta prueba.

LA INSPECCION.- Existen determinados hechos que constan físicamente, que no es posible apreciar a simple vista o por medio de los sentidos, por ejemplo cuando aparece el nombre de un trabajador en una lista de raya de nómina que lleva la empresa o patrón y que tiene la obligación de conservarla por el tiempo que señala el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Esta probanza puede practicarse a petición de las partes, incluso de oficio, si la Autoridad considera para tener mayores medios de convicción.

Armando Porras López, define la prueba de inspección de la manera siguiente: "Como el medio de prueba a través del

cual, la Autoridad juzgadora reconoce personas actos bienes en materia de proceso". (37)

LA PRESUNCIONAL.- Consideramos que esta prueba es la única que procesalmente debe desahogarse sin que exista ofrecimiento de parte, y por tanto pensamos que es la prueba más difícil y a la vez la que requiere de más agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente un hecho. O sea que, al juzgar determinadas circunstancias el Tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar.

Con la expresión anterior podemos definir a la prueba presuncional; como la consecuencia que la Ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro hecho desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana.

El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo en vigor define a la presunción de la manera siguiente:

"Artículo 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la

(37) Porras y López Armandó. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1975, p. 158.

verdad de otro desconocido".

LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.- Esta prueba se constituye por el conjunto de actuaciones que obran en el expediente.

El artículo 835.- La define de la siguiente manera:

"Como el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio".

LAS FOTOGRAFIAS.- Y, en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Las pruebas - antes citadas son las más comunes en todo juicio, que no son - contrarias a la moral y al derecho y que son admisibles en el proceso.

A) Momento Procesal en que deben de ofrecerse las Pruebas.

La Ley Federal del trabajo en vigor reglamenta la forma en que deben ofrecerse las pruebas en los procedimientos respectivos y expresamente precisa las normas que deben observarse en el ofrecimiento de dichas pruebas; el artículo 778 de la Ley Laboral dice:

Artículo 778.- "Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia salvo las que se refieran a hechos supervenientes

o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer contra de los testigos".

En cuanto a las partes, se establece el orden para el ofrecimiento de pruebas, siendo primeramente el actor quien las ofrezca en relación con los hechos controvertidos y posteriormente lo hará el demandado; en lo que se refiere a las pruebas en sí, la Ley no señala ningún ordenamiento.

Podemos decir con seguridad que la legislación ha definido con precisión la fase de Ofrecimiento y Admisión de pruebas dentro de la audiencia etapa que concluye con un acuerdo de la Junta, en el que se declara cerrado el período respectivo y se precisa cuáles de las pruebas se admiten y cuáles se desechan.

Mucho se ha discutido acerca de aquellas pruebas que se ofrecen y acompañan en el escrito de demanda, pero es criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que dichas pruebas deben de ratificarse en el momento de la etapa correspondiente, es decir en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y de no ratificarse dicho ofrecimiento, no deben tomarse en cuenta porque de otra manera, ningún efecto tendría fijar una etapa dentro de la audiencia, y a continuación se transcribe la siguiente tesis:

"PRUEBAS, MOMENTO EN QUE DEBEN DE OFRECERSE.- La Ley Federal del Trabajo dispone que es en la audiencia que para tal efecto se celebra cuando a las partes deben de ofrecerse las pruebas que pretenden sean desahogadas por las Juntas, no existiendo disposición legal que autorice a ésta a tener como tales los documentos que adjuntó a su demanda, no deben ser tenidos como pruebas de su parte.

Joaquín Torres Centeno.- 5 de diciembre de 1952". (38)

B) Desahogo de las Pruebas en Materia Laboral.

El desahogo de las pruebas en materia laboral, se llevan a efecto en el día y hora que son señalados por la propia autoridad, es decir en el momento en que son admitidas, el Secretario de acuerdos señala fechas diferentes para que tengan verificativo las respectivas audiencias, y tratándose de el desahogo de la prueba testimonial a manera de ejemplo podemos decir que esta prueba está sujeta a una serie de ordenamientos legales y que el artículo 815 regula de la siguiente manera:

"Artículo.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

(38) Bermudez Cisneros Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1976, pp. 180 y 181.

I.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II.- El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III.- Los testigos serán examinados por separado en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV.- Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrirán los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquéllas que tengan relación directa del asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI.- Primero interrogará al oferente de la prueba y pos

teriormente las demás partes. La Junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII.- Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX.- El testigo enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción".

En casos especiales en que el testigo llega a ser extranjero, la Ley preve esta situación, y al respecto señalaremos lo que el artículo 816 nos dice:

"Artículo 816.- Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declara-

ción en español, deberá escribirse en su propio idioma por él o por el intérprete".

Las tachas de testigos en materia laboral siempre es oral, se tacharán de falsos y aleccionados, asimismo se ofrecen como pruebas de la parte que se representa la Instrumental de Actuaciones, consistentes en todas las actuaciones del expediente en todo lo que favorezca a nuestra parte, y La Presuncional en su doble aspecto Legal y Humana deberá relacionarse de la misma manera que la anterior.

C) La Carga de la Prueba.

Tema interesante, es el de la Carga de la prueba "Onus Probandi" Onus Probandi incumbit actori. La carga de la prueba incumbe al actor.

Actore est Probare. Al actor le incumbe probar.

Aunque en materia laboral en algunas ocasiones la carga de la prueba la tiene el patrón, por lo que aludiremos al respecto en un inciso reservado para ello, por lo que no siempre le toca probar al actor, por otra parte tenemos otro aforismo milenario que dice:

Actore, non Probate reus est absolvendus, si el actor

no prueba el reo es absuelto. Código Justiniano, lib. II. tit. I, Ley 4a, part. 3a. tit. II, Ley 28.

Estos aforismos por demás milenarios son claros y precisos para determinar en principio, que la carga de la prueba, representa un gravamen que recae sobre las partes, a fin de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas, carga que supone, al propio tiempo, una facultad de dichas partes: La de poner a disposición del juez los elementos que consideren más eficaces para formar su convicción sobre los hechos alegados - por las mismas.

Si las partes desean obtener una sentencia favorable a sus intereses discutidos en litigio, es indudable que deben probar los fundamentos de hecho y en algunos casos, de derecho de las acciones ejercitadas y excepciones opuestas.

Ahora bien la carga de la prueba puede conceptuarse simplemente como carga procesal.

Francisco Carnelutti, en su tratado de LA PRUEBA CIVIL apéndice de Giacomo P. Agenti, nos define esta cuestión, diciendo:

"Como el ejercicio de una facultad cuando dicho ejerci

cio aparece necesario para el logro del propio interés, OBLIGACION Y CARGA tienen en común el elemento formal. Las dos vinculan la voluntad del individuo, pero en la obligación la voluntad está vinculada para realizar el interés ajeno, mientras que en la carga se protege el interés propio". (39)

La carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por el propio interés, y no por deber.

La carga de la prueba es actividad esencial de las partes, sin embargo el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en vigor exime al trabajador de la carga probatoria, gran parte de los hechos de la demanda.

Y que dicho artículo a la letra dice:

"Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y que para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se -

(39) Carnelutti Francesco. Tratado de la Prueba Civil. Apéndice de Giacomo P. Augenti.

presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador.

II. Antigüedad del trabajador.

III. Faltas de asistencia del trabajador.

IV. Causa de rescisión de la relación laboral de trabajo.

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 57 fracción I y 53 fracción III de esta Ley.

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.

VII. El contrato de trabajo.

VIII. Duración de la jornada de trabajo.

IX. Pago de días de descanso y obligatorios.

X. Disfrute y pago de las vacaciones.

XI. Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad.

XII. Monto y pago del salario.

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación Fondo Nacional de la Vivienda.

D) Para el Patrón.

Dentro del Proceso Laboral, al momento de la Audiencia en su etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, no opera el principio del que afirma está obligado a probar, no es una obligación sino más bien una facultad de las partes de aportar a la Junta el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos alegados.

Baltasar Cavazos define la Carga de la Prueba de la siguiente manera: "Como la facultad de las partes para actuar dentro del proceso, a efecto de llevarlo a su terminación o satisfacer un interés". (40)

Acordamos con esta definición, puesto que la carga de la prueba, es una facultad de las partes de aportar pruebas, para satisfacer la necesidad de proteger sus intereses, agotando to

(40) Cavazos Flores Baltasar. Las 25 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1980, pp. 98 y 99.

dos los recursos que considere necesarios teniendo como finalidad llevar a los Tribunales a la convicción de obtener el laudo satisfactoriamente esperado.

Ahora bien, el maestro Marco Díaz de León nos dice al respecto: "La Carga de la Prueba, es pues una regla de conducta para las partes que indirectamente señala cuáles son los hechos que a cada una le interesa probar a efecto de que sean considerados como ciertos por la Junta, asimismo, sirvan de sostén a sus pretensiones y excepciones". (41)

Es cierto una conducta que tiene como finalidad el que las partes decidan si aprovechan o no esa facultad que les concede la Ley; sin embargo nuestra Ley Federal del Trabajo ha establecido una regla que beneficia al trabajador, que es la parte más débil dentro del proceso y el artículo 784 nos dice:

Artículo 784.- "La Junta eximirá de la Carga de la Prueba, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo

(41) Díaz de León Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho del Trabajo. Textos Universitarios. México, 1980, p. 96.

el aperebimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador".

Uno de los problemas más difíciles de éste, sería el de poder aportar a la Junta los elementos de convicción, con la finalidad de evitar en lo posible, que el trabajador quede en estado de indefensión.

Se creó en forma específica la Carga de la Prueba para el patrón quien tiene la obligación de cumplir con los catorce requisitos que señala el artículo 784 y que dice:

Artículo 784.

I. Fecha de Ingreso del Trabajador.

II. Antigüedad del Trabajador.

III. Faltas de asistencia del Trabajador.

IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo.

V. Terminación de la relación de trabajo o contrato - de trabajo para obra o tiempo determinado en los términos del artículo 57 fracción I y 55 fracción III de esta Ley.

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.

- VII. El Contrato de Trabajo.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.
- IX. Pagos de días de descansos y obligatorios.
- X. Disfrute y pago de vacaciones.
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; e
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

La legislación nos comenta al respecto: Este artículo fue una "conquista gratuita", que el legislador concedió con toda ligereza a la clase trabajadora.

En la práctica se ha cambiado hasta la jurisprudencia, la cual determina que cuando el trabajador reclama el pago de horas extraordinarias, debería acreditar que las laboró de momento a momento.

Actualmente existe el sospechoso, político y antijurídico criterio de que el patrón debe probar que el trabajador -

"no trabajó" el tiempo extraordinario.

La Suprema Corte de Justicia deberá hacer un análisis de conciencia a este respecto y no irse por la salida fácil de condenar al patrón favorablemente al pago de tiempo extraordinario, cuando el trabajador no haya acreditado de manera fehaciente que efectivamente lo laboró.

A continuación transcribiremos algunas tesis sobre la Carga de la Prueba para ambas partes y que a la letra dicen:

LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON PARA ACREDITAR QUE NO ADEUDA SALARIOS, CUANDO EL OBRERO HA PROBADO LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

"Probada como está la existencia del Contrato de Trabajo, es consecuencia lógica, estimar que el que lo prestó devengó los salarios que reclama, puesto que no se concibe la existencia del contrato de trabajo sin que pueda existir al mismo tiempo remuneración correspondiente por el servicio prestado; en esta situación es incuestionable que no es ya el actor a quien le toca probar el monto de esos salarios devengados, cuyo pago reclama, sino que al demandado puesto que éste al negar, en su negativa envolvía la afirmación de un hecho, esto es, que no debía salarios al actor; pretender que en materia

de trabajo deben aceptarse las ritualidades del Derecho Civil, es inadmisibile, ya que implicaría desconocer el espíritu de la legislación sobre la materia que francamente proteccionista del anexo contractual con el patrón, está fuera de toda discusión que tiene amplios medios para ello, que nada debe al reclamante".

Ejecutoria del 10. de julio de 1935, Zenaida Godinez - Vda. de Hernández.

LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON PARA JUSTIFICAR QUE EL OBRERO NO SUFRE ENFERMEDAD PROFESIONAL.

"Demostrando que al entrar el obrero al servicio de su patrón se encontraba sano y que la enfermedad ocurrió estando al servicio de dicho patrón, tiene aquél a su favor la presunción humana lógica de que contrajo la enfermedad por causa, con ocasión o en ejercicio del trabajo, tiene el carácter profesional y que no ha podido ser contraída por ninguna causa o motivo señalado".

Ejecutoria de 20 de septiembre de 1954. María Fariás Vda. de González.

E) Para el Trabajador.

LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL TRABAJADOR CUANDO RECLAMA AL PAGO DE HORAS EXTRAS.

"Cuando se reclama el pago de horas extras trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó precisando el número diario de ellas, de momento a momento, es to a qué hora comenzaba a laborar extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que pueda computarse su monto, pues como ha de pagarse por hora y salario doble, es necesario que el jugador precise éste en forma que no lesione intereses; y cuando éste no ocurre ha de absolverse por falta de base para precisarlo".

F) Facultad de las Juntas para Mejor Proveer.

Nuestra Legislación Laboral, después de tantas modificaciones no dejó desapercibido también, la necesidad que tienen los miembros de las Juntas en aquellos casos en que tuvieren la certeza sobre un determinado hecho y le concede la facultad de volver a ordenar la producción de ciertos medios que estime conducentes para llegar al conocimiento de la verdad. - Ahora bien, estas pruebas son aquéllas que normalmente se incorporan y se desahogan en el proceso ex officio, por voluntad de

las Juntas como se dijo antes, prescindiendo desde luego, de la opinión de las partes.

Se trata pues de una facultad que tienen los órganos jurisdiccionales del Trabajo, facultad que se encuentra comprendida en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dice:

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

La Ley nos dice muy claramente que pueden solicitar, - mas no ordenar el desahogo de prueba para mejor proveer, y ello quiere decir que la solicitud para el desahogo de un medio que haga alguno de los miembros de la Junta, deba ser calificada y aprobada por los otros dos representantes de la misma, los que incluso podrán rechazar la solicitud, cuando el medio propuesto probatorio sea inconducente, según su cabal criterio y para el fin de que se hubiere señalado y segundo, que las pruebas - que ofrezcan los representantes no deben ser aquéllas que debieran ser aportadas por las partes en su oportunidad.

En el ofrecimiento lo principal que deben observar las partes y la Junta será, por ejemplo, que las pruebas que se propongan no sean ilegales y, los medios ofrecidos se relacionen con las pruebas ya rendidas por las partes todo lo cual, deben entenderse, sin perjuicio de la amplia facultad que tienen las Juntas para solicitar el desahogo de cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Al efecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido lo siguiente:

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO.

"Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la Ley les concede deben ser aquéllas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión y no las que debieran ser aportadas por las partes, cuyas omisiones o negligencias no puedan ser subsanadas por los integrantes del Tribunal a pretexto de que necesitan mayor ilustración.

QUINTA EPOCA:

Tomo LXVII página 45 A.D. 3608.- Palafox Ma. de Jesús
Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXVII página 3516, A.D., 8045/49.- Alcaráz Díaz
Enrique.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXII página 659 A.D. 149/51. Martínez Díaz José.

G) Las Pruebas Supervenientes.

Como ya sabemos, es a las partes a quienes les interesa acreditar sus pretensiones y excepciones para verlas realizadas en el laudo respectivo; por lo mismo tienen la carga de ofrecer todo aquel material probatorio de que tuvieron conocimiento, esto independientemente de que se presentarán nuevos hechos con posterioridad al ofrecimiento ordinario, en caso de que esto sucediera, podrán proponer los medios convenientes para probarlos ante la Junta quien tiene como función principal la de hallar la verdad para así resolver e impartir justicia a quien verdaderamente la merezca, y conceder desde luego, la razón a quien mejor haya demostrado tenerla y para ello habrá de admitir todas las pruebas legalmente ofrecidas; es entonces cuando surgen las llamadas pruebas supervenientes y que se encuentran legalmente reglamentadas en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

Artículo 880.- "La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará de acuerdo a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por las contrapartes y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprenden 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 deberán ofrecer las 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".

Aun cuando sucediera, todo lo que señala el artículo anterior en sus fracciones I, II y III, se llegará a tener conocimiento de nuevos hechos referentes e ignorados les concede la Ley a las partes la facultad de ofrecer pruebas después de la Audiencia; y a la Junta le establece la obligación de admitirlas, siempre y cuando estas pruebas se refieran a hechos su

pervenientes, como lo señala el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 881.- "Concluida la etapa de ofrecimiento y Admisión de Pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas".

En cuanto a los requisitos de dichas pruebas para su admisión; son los mismos, como de las que se ofrecen normalmente en la audiencia, nos señala así también el maestro Marco Antonio Díaz de León, nos dice que estas pruebas no se podrán referir a hechos de la demanda y su contestación porque entonces ya no serían supervenientes por aquello de haberse tenido conocimiento de los mismos antes del período de ofrecimiento, es por eso que los hechos supervenientes, aunque nuevos de su conocimiento deberán tener relación con el asunto que se hubiere planteado en la demanda y su contestación.

Esta admisión que hace la Junta de Pruebas Supervenientes, se hará antes de que se desahoguen las demás pruebas, para proceder a dar cumplimiento a lo que dice el artículo 884 - fracción IV.

Artículo 884.- Fracción IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos", lo que significa que para las partes la etapa probato-

ria ha concluido.

Artículo 885.- "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa la certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contra-réplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V.- Los puntos resolutivos".

CAPITULO IV

LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

4.1 GENERALIDADES.

Daremos una explicación sobre la importancia que tiene la prueba pericial, como medio de defensa para cualesquiera de las partes dentro del Procedimiento Laboral.

Es muy cierto que en el proceso laboral, la actividad de la Junta se desplaza a través de dos actividades que corren paralelas a lo largo de toda instancia; una de ellas acaso la que menos dificultad presenta es la de dilucidar el derecho que ha de aplicarse algún caso concreto y la otra sería la que con siste en llegar al conocimiento de la verdad sobre lo que se está debatiendo, por medio de la comprobación de los hechos ma teria del litigio. Lo normal es que en esta segunda actividad, o sea la de constar los hechos, por la propia labor intelectual de la Junta se presenta a obtener la comprensión de los sucesos que se presentan. Pero, sin embargo, pueden presentarse, o mejor dicho se presenten casos que por la naturaleza de los mismos la Junta se ve imposibilitada de conocerlos y entenderlos por sí misma, requiriendo entonces la participación de ter ceros, que serían personas que tengan conocimiento de tales he

chos, y como es muy frecuente encontrar en el proceso laboral situaciones que se deben de aclarar y explicar a través de conocimientos especializados para llegar a la verdad, y como no es muy posible suponer la existencia de una Junta de Conciliación y Arbitraje, que posea todos estos conocimientos, se hace indispensable la concurrencia de peritos de esas ramas del saber que dictaminen sobre las ciencias o artes que dominen.

Resultando de esta manera muy necesaria la intervención de los diferentes peritos, los cuales son más comunes los grafoscópicos, grafométricos y en si todos los peritos especializados en las diferentes materias del conocimiento.

A) Concepto.

"Gramaticalmente, la palabra pericia proviene de la palabra latina peritia; que significa sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte". (42)

La definición hace alusión a conocimientos que poseen algunas personas (peritos) en cada rama ya sea científica, artística o solamente en cuestiones prácticas, las que por su variación no pueden saberse por un solo individuo, ni tan poco -

(42) Diccionario de la Real Academia. Ob. Cit., p. 562.

por el Presidente de la Junta o de un Juez, al que en cambio -
le denominaremos perito en derecho.

El Licenciado Giovanni Leone nos dice al respecto:

"La Prueba Pericial es una indagación concerniente a -
materia que exige particulares conocimientos de determinadas -
ciencias o artes (los llamados conocimientos técnicos) presu-
puesto de ella es la prueba acerca de la cual el perito emiti-
rá su juicio técnico de manera que la peritación pueda definir
se como "una declaración técnica acerca de un elemento de prue
ba". (45)

La definición explica lo concerniente a la necesidad -
de esos conocimientos especiales que requieran las Autoridades
Laborales para auxiliarse a dilucidar determinadas situaciones
para fundamentar un laudo.

El Maestro Eugenio Florian define a la peritación:

"Como el medio particularmente empleado para transmi-
tir y aportar el Proceso, nociones técnicas y objetos de prue
ba para cuya determinación y adquisición se requieren conoci-

(45) Florian Eugenio. Ob. Cit. Marco Antonio Díaz de León, p. 30.

mientos especiales y capacidad técnica". (44) Como quiera que sea no es posible suponer un otorgamiento o aplicación del Derecho Laboral a ciegas, con desconocimiento de los hechos o sin la debida certeza, porque ello iría en contra de la finalidad, se necesita de la pericia como guía que permita a la Junta acercarla lo más posible a cumplir su cometido con la mayor veracidad en aquellos casos en que por si sola no está capacitada para entender y comprender los hechos sobre los que ha de decidirse en el proceso. Se presenta pues la pericia como un dato imprescindible que auxilia al Organó Jurisdiccional en su función de administrar justicia.

La prueba pericial se encuentra definida en el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

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

Y de una manera más particular al perito de la siguiente manera:

"Los peritos deben tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre la cual debe versar su dictamen; si la

(44) Florian Eugenio. Tomo II, p. 323. Obra citada por Marco Antonio Díaz de León. Las Pruebas en el Derecho Procesal. Textos Universitarios, S.A. México, 1980, p. 175.

profesión o arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley".

Esto significa que los peritos deben tener cierto cúmulo de estudios, conocimientos teóricos o prácticos, o bien actitudes en especiales áreas, de tal suerte que no deben ser de manera poseídos en la misma proporción por toda persona aun considerada como culta; no obstante esto, y aun por error de la Ley Federal del Trabajo no diga nada al respecto, pueden y deben considerarse como peritos a personas prácticas, o de condición de que estén sobre la materia cuestionada en el Proceso, a pesar de que la Ley acepta también esta situación de la misma forma aceptada y reglamenta que el perito debe ser una persona con conocimientos especiales, sobre la materia objeto del peritaje, así como que, con Título de reconocimiento Oficial - sobre la ciencia o arte al que se refiere el peritaje.

La Corte se presta para orientarnos sobre el particular.

La prueba pericial tiene como objeto principal el que personas capacitadas pueden ilustrar el criterio de las Juntas en las cuestiones técnicas de las que éste carece de conocimiento, y no determinar el alcance de los hechos alegados respecto de la subsistencia de la materia de trabajo, pues esa facultad

corresponde a la Junta, conforme al examen de las consecuencias de autos y de acuerdo a su convicción soberana".

Amparo Directo 5993/73.- Luis Alberto Arcos Avalos 28 de agosto de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente.- María Cristina Salmorán de Tamayo.

Véase.

Tesis de Jurisprudencia No. 121. Apéndice 1917-1965.

Quinta Parte, pág. 121. Tesis de S.C.J. Séptima época, 68. Quinta parte, pág. 24. Cuarta Sala.

B) Naturaleza Jurídica de la Prueba Pericial.

Es éste uno de los temas que más se ha debatido la Doctrina Procesal, a efecto de establecer la Naturaleza Jurídica de la Prueba Pericial, y el punto central de la discusión consiste en establecer si la pericial constituye un medio de prueba o un medio auxiliar del Juez.

En un criterio personal podemos decir que la pericial es una prueba en tanto la Legislación. La Jurisprudencia y la misma Doctrina la consideran como tal. Auxilia al juzgador ya que los dictámenes periciales son rendidos por personas idóneas y expertas en la materia que el juzgador no se encuentra obli-

gado a conocer; por lo que el dictamen de peritos, servirá al juez para apreciar la verdad sabida y en consecuencia las opiniones expresadas en los mismos. El peritaje es orientador puesto que si la Junta se sujetara al dictamen pericial sería el perito quien decidiría la suerte del negocio; por tanto la prueba pericial tiene por objeto principal el que personas capacitadas puedan ilustrar el criterio de las Juntas.

Y para afianzar nuestra determinación nos apoyaremos - en los siguientes laboristas hablando en un aspecto general de la prueba.

Para Carnelutti: "Los peritos son tanto auxiliares del Juez como medio de prueba; los peritos pueden actuar de varios modos: Auxiliando al Juez en la percepción o inteligencia de - los hechos; indicándole los principios científicos o técnicos que le permitan deducir consecuencias del hecho indispensable al conocimiento de la verdad; deduciendo de ellos mismos las - consecuencias que de tales hechos derivan al amparo de sus conocimientos especializados". (45)

Ejemplo, cuando el intérprete va traduciendo de un idioma extranjero las declaraciones de las partes o de los testi-

(45) Carnelutti. Obra citada por Becerra Bautista José. Proceso Civil en México, 4a. Edición. Editorial Porrúa. México, 1974.

gos, en realidad está auxiliando al Juez para comprender lo que aquellos extranjeros expresan y a la vez les hace saber a éstos las preguntas que le son formuladas. De no ser por los peritos no sería factible el desarrollo de un juicio en el que intervinieran extranjeros.

El perito es entonces un verdadero auxiliar de la administración de la Justicia.

Cuando en cambio las partes discuten si un edificio causó daños a una construcción contigua, los conocimientos científicos de los ingenieros permitirán al Juez o bien sacar del mismo una conclusión o adoptar las deducciones que los peritos sostengan, tomando en cuenta la situación del hecho al amparo de sus conocimientos.

El Laboralista Leo Rosemberg nos dice al respecto:

"El perito es un medio de prueba, porque el objeto de su dictamen lo forma la premisa mayor de la afirmación o apreciación de los hechos y así mediatamente los hechos para fijar. Pero el perito de diferencia de los otros medios probatorios - en que su actividad podría ser realizada también por el Magistrado que confiase en su capacidad propia; y porque donde no es necesaria su capacidad especial o donde el Magistrado la tiene se realizará efectivamente por este último. Así la tarea del -

perito no se diferencia esencialmente de la del Magistrado en el establecimiento de los preceptos jurídicos y de los fundamentos de sentencia, es decir de la premisa del silogismo judicial y de ello resulta la concepción de que el perito es un auxiliar del Magistrado". (46)

Jorge Claria Olmedo nos dice: "La peritación no puede ser otra cosa que un medio de prueba. Se produce en el proceso y para el proceso, a fin de demostrar a los sujetos procesales los elementos probatorios que habrán de ser valorados primero por las partes y en definitiva por el juzgador, conforme a los criterios de que las Leyes determinen o autoricen; es un medio de prueba autónomo, que si bien puede tener similitudes con el testimonio y con la Inspección Judicial, presenta no las exclusivas que lo personalizan en su individualidad". (47)

Tenemos también entre otros a Silva Melero, quien agrega que: "La pericia en definitiva aparece en su carácter evidentemente instrumental como actividad que ha de determinarse en el Juez, la persuasión en torno a la existencia a la verdad o no de los hechos y quizá no sea muy aventurado afirmar que esto sea lo importante y decisivo para valorar la pericia como

(46) Rosenberg Leo. Tratado de Derecho Procesal Civil. Tomo II. Ediciones Jurídicas Europa, América, Buenos Aires, 1976, p. 262.

(47) Claria Olmedo Jorge. Tratado de Derecho Procesal Penal. Editorial Ediar, Buenos Aires, 1966, p. 116.

medio de prueba, pues si el proceso penal y en la fase sumarial destacan aspectos periciales en los que aparecen el perito con el Juez en una función colaboradora, al menos como ilustración de algún medio de prueba, es lo cierto que en la parte del juicio oral, como en el Proceso Civil, no puede negarse que destaca la naturaleza del medio probatorio, de la pericia". (48)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 821 le dá - el carácter de prueba a la pericial y nos dice:

Artículo 821.- "La Prueba Pericial, versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".

Es pues una prueba del Tribunal, orientadora únicamente para llegar al conocimiento de la verdad; y que es aceptada por la mayoría dentro de la Doctrina como medio probatorio auxiliar y para reafirmar más la naturaleza jurídica de esta prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación le ha dado el cuño de Jurisprudencia, que a la letra dice:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son soberanas para apreciar la Prueba Pericial que ante ella se rinda sobre cuestiones técnicas y por tanto, dicha soberanía las faculta -

(48) Malero Valentín. La Prueba Procesal. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, - 1963, p. 279.

para dar el valor que estimen conveniente según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos".

Quinta Epoca:

Tomo XLIII, p. 1119 T. 719/34. Arrendatario de la Cervecería de Chihuahua, S.A. - Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVI, p. 2317. A.D. 1239/36. Sánchez Juárez Silvestre. - Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVIII, p. 1900 A.D. 4860/36. Durán Martínez Domingo. - Unanimidad de 4 votos.

C) Diferencias entre la Prueba Pericial y la Testimonial.

Daremos una explicación sobre la diferencia que existe entre el significado de peritación y testimonio.

Qué entendemos por peritación: Es el medio particularmente usado para transmitir y aportar al proceso nociones técnicas y objetos de prueba, para cuya determinación y adquisición se requieren conocimientos especiales y cierta capacidad técnica.

Mientras que el testimonio: Es la declaración hecha por una persona que ha visto u oído algo sobre alguna situación determinada.

Como podemos darnos cuenta, los medios de prueba son de carácter personal.

El Licenciado Marco Antonio Díaz de León, nos hace ver la marcada diferencia que existe entre testimonio y peritación y nos dice:

a).- La conexión del testigo con el hecho es extraprocesal, inversamente el perito dictamina sobre hechos que constan en el Proceso.

b).- Por lo tanto el testigo es llamado al Proceso por que conoce; mientras que el perito se le cita para que pueda conocerlo.

c).- Al testigo normalmente no se le elige; al perito se le designa, vale decir que se le elige.

d).- El testigo comparece a comunicar lo que le consta sin meterse a valorar o analizar los hechos según personal punto de vista, el perito sí valora y dictamina sobre los hechos sometidos a su opinión, según la ciencia o el arte que pudiese profesar.

D) Forma en que deberá ofrecerse la Prueba Pericial.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, dispone en su artículo 777: Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, esto dentro de la etapa de Ofrecimiento de Pruebas, además el artículo 823 de nuestra Ley Laboral nos dice: Que la prueba pericial - deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar exhibiendo el cuestionario respectivo, con copias para cada una de las partes.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, en el Ofrecimiento de la Prueba Pericial deberá tomar en cuenta que se cumplan las siguientes condiciones:

I.- Se propondrá en la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas.

II.- Los peritos propuestos deberán tener conocimientos de ciencia, técnica o arte sobre los cuales debe versar su dictamen; si la profesión o arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar legalmente autorizados conforme a la Ley.

III.- Al ofrecerla se indicará la especialización que ha de tener el perito propuesto. Esto con el objeto de facilitar

tar el acuerdo sobre la misma, salvando algunas dudas sobre la idoneidad de la pericial, dado que la actividad o profesiones conexas podrían versar sobre problemas técnicos similares.

IV.- Se tendrán que establecer los puntos sobre los cuales versará la pericia. Esto para la Junta puede determinar la procedencia de la prueba, es decir, para conocer si existe o no la necesidad de un perito.

V.- Se indicarán los nombres y domicilios de los peritos.

VI.- La Junta nombrará los peritos que corresponden al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

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

No es requisito indispensable mencionar el nombre del perito, ya que se ofrece la prueba pericial y no a un perito determinado, es decir en la Etapa de Ofrecimiento de Pruebas la parte oferente puede proporcionar el nombre de un perito, y en la Audiencia de Recepción de Pruebas puede presentar el perito

propuesto a cualquier otra persona, sin que tal circunstancia sea obstáculo para no recibir la prueba; ya que como hemos dicho se ofrece la prueba pericial y no un perito determinado.

Y al respecto el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

Con el solo hecho de que tengan conocimiento sobre determinado hecho basta, no es necesario que se encuentren reglamentados legalmente, puede hacerse la designación de peritos prácticos.

En cuanto el dictamen de los peritos, los requisitos que pueden exigirse son mínimos porque en el procedimiento ordinario no se exige ningún requisito, pero sin embargo el perito dirá en su dictamen bajo su leal saber y entender lo que resultó del examen, con fundamento en los conocimientos prácticos o técnicos sobre la materia en que versó el dictamen, expuesto en forma lógica en lenguaje llano y corriente, principalmente en sus conclusiones a fin de que el juzgador sea auxiliado por

ese medio probatorio, para conocer la verdad.

Los dictámenes que se realicen fuera del juicio carecerán de valor probatorio.

E) Desahogo de la Prueba Pericial.

En el desahogo de la Prueba Pericial se seguirán las siguientes reglas del artículo 825:

Fracción I.- "Cada parte presentará a su perito personalmente en el día de la audiencia, salvo lo que dispone el artículo 824 que a la letra dice:

Artículo 824.- "La Junta nombrará los peritos que corresponden al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I.- Si no hiciera nombramiento de perito.

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

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

En la audiencia al presentar cada parte a su perito, -

éste debe aceptar y hacer formal protesta de su cargo conferido, inmediatamente después procederá a rendir su opinión o dictamen pericial a menos que por causa muy justificada soliciten se señale nueva fecha para rendirlo.

a).- La prueba se desahogará con el perito que concurrirá, salvo el caso de la fracción segunda del artículo 824, de la propia Ley; en el que la Junta señalara nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca.

b).- Las partes y los miembros de las Juntas podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.

Se entiende que tales preguntas que juzguen convenientes.

Se entiende que tales preguntas serán para establecer sobre la calificación del dictamen y de la idoneidad del perito sobre los elementos científicos y experimentales que se usaron para la elaboración del dictamen o sobre los métodos o razonamientos utilizados para llegar a la conclusión.

c).- En caso de existir discrepancia en los dictámenes la Junta designará un perito tercero.

d).- El perito tercero en discordia que designe la Jun

ta debe excusarse dentro de las 48 horas siguientes a las que se les notifique su nombramiento.

Una vez hecho el desglosamiento del desahogo de la prueba pericial que señala la Ley Federal del Trabajo, pasaremos a hacer mención de los puntos en que hemos centrado nuestra atención, advirtiendo algunos desvíos y que se encuentran en el artículo 821 y demás relativos de nuestra Ley y que a nuestro juicio y entender pasamos a explicar en algunas propuestas.

F) Consecuencias de la Prueba Pericial.

Nos atrevemos a proponer que de plano se suprima o en su defecto sea modificada la fracción III del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

Artículo 825 fracción III.- "La Prueba se desahogará con el perito que concorra, salvo el caso, de la fracción segunda del artículo 824, y que hace referencia que en caso de que no concorra, la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca.

Ahora bien, puesto que en virtud que en materia Laboral se estarán violando los principios de Concentración y Oralidad procesales para las partes al establecer dicha fracción que se desahogará la probanza con el perito que concorra, esta

situación por lo tanto resulta ilógica que en tratándose de la prueba pericial, la misma se lleve a cabo con el perito que concurra, como lo establece dicha fracción, aun cuando la parte - que ofreció dicha probanza (Oferente) no concurra, por lo que la autoridad del conocimiento debe en ese supuesto declarar de sierta dicha probanza a la parte que la ofreció y luego entonces resulta innecesaria desahogarla con el perito de la contra parte, máxime que la misma versaría de acuerdo al cuestionario exhibido oportunamente por la otra parte.

Consecuentemente se propone, más específicamente se modifique la fracción III del Artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere al desahogo de la Prueba Pericial por tratarse a nuestro juicio de desvíos que existen en dicha fracción; pudiendo quedar de la siguiente manera:

Fracción III.- En caso de que no concurra el perito, - la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca.

Para esclarecer aún más esta propuesta, haremos mención de los principios de Oralidad y Concentración Procesal.

Principio de Oralidad.- La oralidad en el Proceso o Juicio Laboral, significa que en todos los actos desarrollados en el mismo, sean preponderantemente en forma verbal, el Proceso

o Juicio en Materia Laboral según lo dispone la Ley en su artículo 685, por lo tanto las partes no pueden comparecer a la Audiencia por escrito, sino que deben hacerlo personalmente, con la consecuencia de que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia y haciéndose acreedora a las medidas y disposiciones que para la respectiva audiencia fija la propia Ley.

Esto no significa que los sujetos de la relación Procesal no pueden servirse de un escrito para tal ofrecimiento, pero es indispensable que se ratifiquen oralmente en la audiencia.

Principio de Concentración Procesal.

Significa que en el Proceso Laboral, las acciones, excepciones y defensas que se hagan valer, se planten en un solo acto y se resuelvan conjuntamente con el fondo del negocio.

Especificando que dicho principio se une con el mismo fin al artículo 875 y 878 fracción IV, 855, que se refieren a la Concentración en una sola Audiencia de la Conciliación, Demanda y Excepciones y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; - al precisar en los puntos petitorios, la exposición de la demanda por parte del actor, oponiendo el demandado al contestar la segunda etapa de la audiencia a que se refiere el artículo

873, las excepciones y defensas a que se refiere el artículo - 873, las excepciones y defensas que procedan a su favor, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en su contra, afirmándolos o negándolos expresar los que ignore cuando no sean propios y agregar las explicaciones que estimen convenientes, etc.

Sucede por ejemplo, que cuando en un expediente sea ne cesaria la Prueba Pericial, y como consecuencia de lo anterior se propone, la designación de peritos por parte de la autoridad laboral, sin la intervención de las partes en el conflicto, co mo lo hace en el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo y de la misma manera el artículo 968 fracción I y II, incisos A) y B), de la misma Ley, que nos hablan sobre la designación de peritos que hace la Junta, especificando este artículo sobre - los remates, que en parte conducente dice:

A).- Si los bienes embargados son muebles:

1.- Se efectuará su avalúo por la persona que designe el Presidente Ejecutor.

B).- Si los bienes embargados son inmuebles:

1.- Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado que será designado por el Presidente de la Junta.

Advertido lo anterior, consecuentemente se propone que sea la propia Junta la que designe un perito, en la materia que corresponda, dado que en la forma como está previsto en la Ley en primer lugar se da oportunidad a las partes a retrazar el procedimiento, en segundo lugar los peritos al emitir su dictámen favorecen ampliamente a la parte que la ofrece, lo que sucede en la práctica, por lo que ya no se daría margen al tercero en discordia ya que el perito en ese sentido designe la autoridad, resultando imparcial y luego entonces su veredicto será más convincente.

Reiteramos por lo tanto sean los Tribunales del Trabajo, los que designen uno cuando sea necesaria su intervención dentro del expediente, y así evitar como ya se dijo el tercero en discordia, como sucede en la actualidad es decir en la vida práctica, pues éste existe, cuando los dictámenes emitidos por la actora y demandada hay discrepancia, y cuando esto sucede se retrasa el procedimiento; lo que se encuentra en contradicción con la política de nuestro gobierno, quien reitera que la justicia debe ser pronta y expedita.

Ahora bien como ya dejamos asentado anteriormente en la naturaleza jurídica de la pericia, consistiendo que es la prueba que auxilia al juzgador en materias que no tienen porqué ser de su conocimiento.

Por lo que deberán tomarse en consideración las siguientes ventajas:

I.- Se salvaguardarán los Principios de Oralidad y Concentración Procesal señalados en el artículo 685 de la Ley Laboral, asimismo lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que menciona que en los casos de que la parte demandada no asista personalmente ni por conducto de apoderado a la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, y la Junta de el conocimiento le tiene por perdido el Derecho de Ofrecerlas, dicha Junta no cometerá violación alguna en contra de la aludida parte demandada aunque ésta haya hecho su ofrecimiento.

II.- Se dará mayor celeridad al procedimiento, tomando en cuenta que es la finalidad primordial, sabido es que la impartición de Justicia debe ser pronta y expedita, en los términos que establece nuestra Carta Magna.

III.- Se evitaría la discrepancia y el favoritismo en los dictámenes periciales, el ser los Tribunales del Trabajo los que nombren a los peritos.

IV.- Se evitaría el perito tercero en discordia, con el cual como ya se dijo anteriormente, sólo entorpece el procedimiento.

V.- Se protegerá dentro de estos presupuestos procesales, el Principio de Economía Procesal, puesto que el trabajador generalmente se encuentra imposibilitado para erogar los honorarios de la persona que aportará determinados conocimientos.

VI.- No se comentaría violación alguna a la Garantía de Igualdad consagrada en la Constitución Política; como lo hace el artículo 824, el que beneficia al trabajador, estableciendo una facultad que no tiene como finalidad el arribo al conocimiento de la verdad jurídica, sino la de ayudar al trabajador obviamente en perjuicio al patrón.

Una vez aclarado nuestro propósito, pasaremos a concluir nuestro punto de observación; por lo que se refiere a la aprobación que la Junta hace de la Prueba Pericial, o 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 necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiriéndose a la peritación nos dice lo siguiente:

LA ORALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

El Procedimiento en materia laboral es de naturaleza especial, requiere la comparecencia personal o por conducto de su representante de las partes en las audiencias que se celebran durante la tramitación del mismo en consecuencia; si la parte demandada no asiste personalmente ni por conducto de apoderado, a la Audiencia le tiene por perdido su derecho para ofrecer pruebas, dicha Junta no comete violación en contra de la aludida parte demandada aunque ésta haya hecho su ofrecimiento.

Ejecutaria: Informe 1975, 2a. parte, 4a. Sala, p. 64. A.D. 4958/74. Ramón Alonso.- 8 de marzo de 1975.- S.v.. Precedente A.D. 4784/73. Antonio Carrera Mena y otros. 19 de febrero de 1976. 5.v.

LA PERICIAL NO OBLIGA DEFINITIVAMENTE AL ORGANO JURISDICCIONAL

La prueba pericial no obliga definitivamente al órgano jurisdiccional porque la aplicación y la interpretación de la Ley no puede dejarse al criterio, sino que es privativa de las autoridades investidas de jurisdicción.

Amparo Directo 9875/1963. Erasmo Ramón Cuervo, marzo

3 de 1965.- Unanimidad de 5 votos. Ponente Matro. Padilla Ascencio. 4a. Sala. Sexta época. Volumen XCIII. Quinta Parte, p. 22.

PRUEBA PERICIAL VALOR DE LA.

La Prueba Pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal, 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 con relación a las constancias de autos, para decidir a cuál de los peritajes le otorga 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 eficiencia a otro u otros de los dictámenes rendidos.

Amparo directo 6601/1964. Petróleos Mexicanos, marzo 25 de 1965.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente Matro. Angel Carbajal. 4a. Sala. Sexta Epoca. Volumen XCIII. Quinta Parte, p. 25.

LA PRUEBA PERICIAL, PARA QUE EL JUGADOR PUEDA APARTARSE DEL RESULTADO DE LA, ES NECESARIO QUE FUNDE SU CONVICCION EN LAS PRUEBAS DE AUTOS.

Los peritos son colaboradores del Juez para conocer mejor los hechos cuya comprobación y calificación requieren conocimientos científicos y técnicos, y aun cuando no deciden la controversia, que desempeña una función de asesoramiento que el juzgador debe atender en cuanto suple con sus conocimientos técnicos la falta de aptitud del propio juzgador para constatar o apreciar un hecho, por lo tanto, el sentenciador puede apartarse del resultado de la prueba pericial, pero no basta que se exprese su discrepancia con las consideraciones técnicas del perito para hacer esas consideraciones técnicas en que apoya su dictamen.

Amparo Directo 3382/1963. Estanislao Ramírez Alonso; Cristina Salmorán Tamayo.- 4a. Sala. Sexta Epoca. Volumen LXXIX Quinta parte, p. 25.

TESIS Y JURISPRUDENCIA SOBRESALIENTES SOBRE LA PRUEBA PERICIAL.

Ya dijimos al hablar de la naturaleza de esta prueba, que el órgano jurisdiccional debe imponer a su arbitrio al estudiar los dictámenes de los peritos, pues de lo contrario que

darían en manos de éstos la administración de la justicia. A esta idea, la Suprema Corte de Justicia de la Nación le ha dado el cuño de Jurisprudencia.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Quinta Epoca:

Tomo XLIII, p. 119 R. 719/34. Arrendatario de la Cervecería de Chihuahua, S.A.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVI, p. 2317. A.D. 1339/38. Sánchez Juárez Silvestre.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVII, p. 2092. A.D. 1392/38. Castillas Salas, - Humberto.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVIII, p. 992. A.D. 8474/37. Cía. Limitada de Ferrocarril Mexicano.- 5 votos.

Apéndice de la Jurisprudencia de 1917-1965 del Semanario de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala, p. 21.

Es indudable, por supuesto que la facultad de las Juntas no es soberana como concepto absoluto, queda condicionada, según la misma Jurisprudencia lo señala, al prudente arbitrio de las Juntas o lo que es lo mismo, a un juicio lógico jurídico acerca del dictamen, esta afirmación encuentra apoyo en otra Jurisprudencia de la corte que viene a ser complementaria de la anterior.

"Si la controversia debe decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y ésta es la pericial, ello significa que la Junta requiere de los conocimientos que esos peritos van a prestarle para la resolución del conflicto a resolver; o en otros términos, que el perito tiene sólo el carácter de auxiliar de la Junta, y no es el juzgador de la controversia y aun cuando la Junta tenga facultad soberana para elegir el dictamen pericial que considera atiende a la cuestión planteada, debe ella expresar los motivos que tiene para estimarlo fundado y no deben de estar sujetos al análisis de que los mismos haga la Junta, visto que ella es la Autoridad que va a resolver el conflicto".

Amparo Directo 366/72. Antonio García Quiroga y otros.
4 de mayo de 1972.- Ponente Ma. Cristina Salmorán Tamayo. 5 votos.

Véase.

Tesis Jurisprudencial No. 65 y 121 Apéndice 1917-1965
Quinta Parte, pp. 78, 106 y 121.

S.C.J. Séptima época. Vol. 41. Quinta Parte. p. 33.
(Cuarta Sala).

"La Prueba Pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal del Trabajo ni rige en relación con ella al principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes: si no que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen, y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para deducir a cuál de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional de debido fundamento legal, - siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos".

Amparo Directo. 5306/68.- María Josefa Resendiz. 17 de enero de 1968.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente.- Ramón Canado Aldrete.

Procedente:

Sexta época:

Volumen XCIII. Quinta Parte, p. 25.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca.
Vol. Quinta Parte, enero de 1969, p. 63. (Cuarta Sala).

Lo dicho no releva a las Juntas, sin embargo, de la obligación de hacer el estudio de todos los dictámenes periciales emitidos en el juicio.

Finalmente, con el justificado propósito de impedir que se conculque la garantía de Audiencia, la Corte ha resuelto que carece de valor probatorio el dictamen pericial fuera de juicio:

"Las Juntas no pueden fundar sus Laudos en un dictamen pericial de una de las partes, cuando éste se realiza fuera del juicio, ya que no dá oportunidad a intervenir a la contraparte para formular preguntas al perito que lo rinda".

Amparo Directo 527/74.

Ferrocarril Pacifico, S.A. de C.V. 24 de julio de 1974,
5 votos.- Ponente.- María Cristina Salmorán de Tamayo.

S.J.F., Séptima Epoca. Vol. 67. Quinta Parte, p. 27.
(Cuarta Sala).

CONCLUSIONES

Primera.- El Derecho del Trabajo nació como un Derecho de clase, un Derecho de lucha, un Derecho típicamente protector de la clase obrera, porque buscaba sobre todas las cosas, la estabilidad económica del trabajador y la seguridad en su empleo.

Segunda.- En la actualidad el Derecho del Trabajo se ha convertido en un derecho coordinador y organizador de los derechos y obligaciones del capital y del trabajo; por lo tanto resulta conveniente afirmar que el Derecho del Trabajo es por su propia esencia bilateral, tal y como lo establece en su artículo la Ley Federal del Trabajo, cuando otorga derechos e impone obligaciones a los sujetos de la relación o contrato de trabajo.

Tercera.- Sin duda alguna la prueba es el medio idóneo para que el juzgador conozca la verdad de los hechos, sobre la afirmación o negación en el proceso.

Cuarta.- Consideramos que las aportaciones de las pruebas son actos procesales; de los cuales las partes tienen la facultad que les confiere la Ley de probar los hechos en que fundan sus acciones y excepciones, para poder obtener una resolución.

lución favorable.

Quinta.- A nuestro juicio, la prueba pericial tiene una importancia primordial porque dentro del proceso laboral es muy frecuente encontrar situaciones que se deben dilucidar y explicar a través de saberes especializados para llegar a la verdad.

Sexta.- Los peritos deben tener cierto cúmulo de estudios, conocimientos teóricos o prácticos, o bien, se aceptan aptitudes en especiales áreas. Es una actividad humana, mediante la cual, además de dilucidarse hechos se verifican sus causas y sus conexiones con otros hechos principalmente los resultados y efectos que produjeron.

Séptima.- El artículo 825 fracción III de la Ley Federal del Trabajo tiene algunos desvíos en la primera parte de dicha fracción que a la letra dice: "La prueba se desahogará con el perito que concurra", pretendemos sea modificada dicha fracción, por ser violatoria de los principios de Oralidad y Concentración Procesal.

Octava.- Proponemos que la fracción III del artículo 825 se modifique de la manera siguiente: "La prueba pericial se desahogará siempre que concurran ambos peritos a emitir sus respectivos dictámenes, si no se presentara alguno de ellos la

Junta señalará nuevo día y hora para el desahogo de la presente probanza, aplicándole al perito ausente las medidas de apremio procedentes".

Novena.- Resultando ilógico e innecesario que el desahogo se lleve a cabo con el perito que concurra, proponemos consecuentemente que sea la Junta la que nombre perito para ambas partes, como lo establece el artículo 968 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a los remates.

Décima.- En caso de que no concurra uno de los peritos señalados por la Junta, se señalará nueva fecha para la audiencia pericial y dictará las medidas de apremio para que comparezca a emitir su dictamen.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BECERRA BAUTISTA, JOSE. El proceso civil en México. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
- 2.- BERNUDEZ CISNEROS, MIGUEL. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editores y - Distribuidor. México, 1976.
- 3.- CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Quinta Edición. Fuentes Impresoras, S.A. México, 1971.
- 4.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trillas. México, 1984.
- 5.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Las 35 lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1984.
- 6.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1984.
- 7.- CLARIA OLMEDO, JORGE. Tratado de Derecho Procesal Penal. Editorial Edición. Buenos Aires, 1966.
- 8.- CUEVA DE LA, MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México, 1980.

- 9.- DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo. I Segunda Edición. - Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
- 10.- DAVALOS, JOSE. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
- 11.- DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO. Las Pruebas en el Derecho del Trabajo. Textos Universitarios. México, 1980.
- 12.- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
- 13.- LEONE GIOVANNI. Derecho Procesal Penal. Editorial Ejea. Buenos Aires. Tomo II.
- 14.- MUNOZ RAMOS, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
- 15.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia. Segunda Edición. Editorial Pac. México, 1980.
- 16.- ROSEMBERG, LEO. Tratado Procesal Civil. Tomo II. Edición Jurídica. Europa, América, Buenos Aires, 1975.
- 17.- SILVA MELERO, VALENTIN. La Prueba Procesal. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1963.

- 18.- TEXTOS UNIVERSITARIOS. Derecho Procesal del Trabajo. Librería de Manuel Porrúa, S.A. México, 1975.
- 19.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1965.
- 20.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. No nagésima Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1992.
- 2.- LA LEGISLACION MEXICANA. SECRETARIA DE GOBERNACION. México, 1981.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. México, 1992.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMA PROCESAL DE 1980. Sexagésima Octava Edición Actualizada. Editorial Porrúa, S.A. - México, 1992.

OTRAS FUENTES

- 1.- DIARIO DE LOS DEBATES. Del Congreso Constituyente de 1916 1917. Tomo I. México, 1980.
- 2.- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. - Edición Larousse. México, 1985.
- 3.- ESCRICHE. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. México, 1956.
- 4.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1985.
- 5.- PALOMAR DEL MIGUEL, JUAN. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo, S.A. de R.L. México, 1981.
- 6.- PALLARES EDUARDO. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
- 7.- PINA RAFAEL DE. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa S.A. México, 1988.