

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

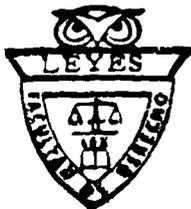


FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA ANULACION DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIO ALBERTO ESPINOSA ESQUIVEL

ASESOR: LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ





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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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



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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Se remite a la Dirección General de Bibliotecas
UNAM a difundir en formato electrónico el
contenido de mi trabajo con el
NOMBRE: MARIO ALBERTO
ESPINOSA ESQUIVEL
FECHA: 23 Mayo 09
[Firma]

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **MARIO ALBERTO ESPINOSA ESQUIVEL**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"LA ANULACIÓN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**, bajo la dirección del **LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **Lic. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS** en el oficio con fecha 24 de marzo de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 3 de Abril del 2003.

[Firma]
LIC. GUILLERMO HÓRI ROBAINA
Director del Seminario

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

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A mi padre que aunque no esta entre nosotros, es mi ángel de la guarda y un gran ejemplo de vida.

A mi madre por su amor, comprensión, apoyo y educación, durante estos años, a quien le agradezco todo, por lo que estoy orgulloso de ser su hijo.

A mi esposa por su gran amor y apoyo en la presente investigación, quien me ha impulsado compartiendo sueños, aspiraciones y siempre ha estado a mi lado con una palabra de aliento.

A mis hermanos Luz del Carmen, Rosa María, Javier, Jesús, G. Maricela, Marina B., y a todos mis sobrinos, con todo el cariño de mi corazón.

A mi alma mater, Universidad Nacional Autónoma de México quien me dio el privilegio de formar parte de ella, y me acogió en sus aulas brindándome la oportunidad de forjar mi futuro.

A mis maestros de la Facultad de Derecho, por compartir sus conocimientos y experiencia dejando en mi parte de ellos.

A la familia Yáñez Acevedo todo mi agradecimiento.

Al Lic. Leopoldo Carmona González por sus enseñanzas e intachable vocación de servicio, dirigió el presente trabajo por lo que le reitero mi agradecimiento.

**LA ANULACIÓN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

I N D I C E

Introducción. I

CAPÍTULO 1

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. Conceptos de derecho procesal del trabajo. 1

1.1.1. Las fuentes en el derecho del trabajo8

1.1.1.1. La jurisprudencia.11

1.1.1.2. La costumbre.13

1.1.1.3. Principios generales del derecho 15

1.2. Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo 17

De orden público, De orden privado, De orden social.

1.3. Principios rectores del procedimiento laboral. 21

1.3.1. Publicidad.22

1.3.1.1. Inmediatez23

1.3.1.2. Instancialidad25

1.3.1.3. Oralidad.26

1.3.1.4. Gratuidad28

1.3.1.5. Suplencia de las deficiencias de la demanda.30

1.3.1.6. Economía procesal (Concentración de actuaciones) 32

1.3.1.7. Carga probatoria. 33

CAPÍTULO 2

EL PROCEDIMIENTO JURÍDICO LABORAL

2.1. Procedimiento Ordinario.	35
2.1.1. Presentación y admisión de la demanda	36
2.1.2. Elementos esenciales de la demanda.	38
2.2. Competencia de las juntas de conciliación y arbitraje.	40
2.2.1. Junta Local de Conciliación y Arbitraje	48
2.2.2. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	51
2.3. La representación y el abogado patrono.	55
2.4. Actuaciones previas y durante el procedimiento que establece la Ley Federal del Trabajo.	59
2.4.1. Notificación a las partes	62
2.4.1.1. Exhortos y despachos.	66
2.4.1.2. Incidentes y sus generalidades.	68
2.4.1.3. Términos procesales.	69
2.5. Etapas procesales en el procedimiento ordinario.	70
2.5.1. Conciliación como medio para dar fin al conflicto.	71
2.5.2. Demanda y excepciones.	73
2.5.2.1. Elementos esenciales de la demanda	76
2.5.2.2. Elementos esenciales de la contestación (excepciones y defensas).	77

2.6. Ofrecimiento de la prueba libre. 79

 2.6.1. Admisión de pruebas. 81

 2.6.1.2. Desahogo de las pruebas. 82

 2.6.1.3. Cierre de instrucción y alegatos. 84

 2.6.1.4. El laudo y las resoluciones laborales. 85

CAPÍTULO 3

MEDIOS DE PRUEBA ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1. Marco conceptual de la prueba en general. 88

3.2. La finalidad y el objeto de la prueba laboral. 91

3.3. Los medios de prueba admitidos por la Ley Federal del Trabajo. 93

 3.3.1. Confesional 95

 3.3.2. Documental. 101

 3.3.3. Testimonial 106

 3.3.4. Pericial. 111

 3.3.5. Inspección 113

 3.3.6. Presuncional. 115

 3.3.7. La instrumental de actuaciones 116

 3.3.8. Fotografías y en general aquellos medios aportados por
 los descubrimientos de la ciencia. 118

3.4. Criterios jurisprudenciales. 119

CAPÍTULO 4**ANULACIÓN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

4.1. Naturaleza jurídica de la prueba pericial	124
4.1.2. La relevancia de la prueba pericial	127
4.1.3. Regulación en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Profesiones, en la prueba pericial	129
4.2. Ofrecimiento de la prueba de pericial.	136
4.2.1. Designación de peritos de ambas partes.	137
4.3. Tipos o diversidades en materia de periciales de mayor afluencia. . .	139
4.3.1. Pericial grafoscópica.	140
4.3.2. Pericial médica	142
4.3.3. Pericial contable.	144
4.4. Audiencia para desahogo de la prueba pericial de ambas partes. . .	145
4.5. El dictamen del perito tercero en discordia	147
4.6. Valoración de la prueba pericial	148
4.7. Medio de defensa propuesto para reformar la Ley Federal del Trabajo para la anulación del perito tercero en discordia cuando este no se apegue a derecho.	150
Conclusiones	160
Bibliografía	163

INTRODUCCIÓN

La finalidad del presente trabajo de investigación, surge por la inquietud de la observancia diaria del litigio laboral, y la rapidez de cambios que sufre nuestra sociedad, y es mediante una reforma sustantiva que debe proponerse a la Ley Federal del Trabajo, al apartado relativo a las pruebas y muy en especial, a la prueba pericial, en la especie al perito tercero en discordia, en virtud que en la práctica diaria del litigio nos encontramos que los peritos terceros en discordia inclinan su dictamen dejándose extorsionar hacia la parte que tiene el mayor poder económico dentro del juicio laboral, esto es, para inclinar la balanza de la Justicia hacia la parte que le ofrece mayor cantidad de dinero, por lo que si éstos van a actuar como auxiliares de las Juntas, la autoridad debe exigirseles mayores requisitos legales, por lo que se propone la profesionalización de los peritos que intervengan en juicio, asimismo una serie de elementos coactivos tendientes a que éstos emitan su dictamen con la mayor equidad posible.

A la prueba pericial se debe de dar una mayor relevancia y cuidado durante el procedimiento laboral, ya que esta resulta de gran trascendencia para la solución del fondo del asunto, pues es el oferente el que va a pretender acreditar sus extremos ya sea de su escrito inicial de demanda o de contestación a la misma, es por ello que en la investigación, se tratará de otorgar una mayor seguridad jurídica a las partes que intervengan en el juicio laboral.

En el capítulo primero se abordará lo relacionado al derecho procesal del trabajo, analizaremos conceptos fundamentales de derecho procesal, su

naturaleza jurídica, las fuentes del derecho procesal del trabajo, y aquellos principios rectores que las Juntas de Conciliación deben esgrimir cabalmente para el buen desarrollo del proceso laboral.

En el segundo capítulo se realiza un estudio pomenorizado desde el inicio de un juicio de carácter laboral, así como quienes son las autoridades competentes para conocer de cada juicio, la trascendencia que tienen las figuras de la personalidad y de la capacidad de las partes, y etapas procesales que lo conforman hasta la conclusión del juicio.

El capítulo tercero conoceremos los medios de pruebas establecidos y que son admitidos en la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia, en las actuaciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la prueba pericial se propone en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se ofrece indicando la materia sobre la cual deba versar; exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes; para el caso de que el trabajador lo solicite, ya que, éste está en una menor posibilidad económica, la Junta le nombrará al perito que lo represente, sin que tengamos la certeza que emita un dictamen de calidad, lo que imposibilitaría que existiere el principio de equidad entre las partes ya que la parte patronal facilitará un dictamen de mejor calidad al rendir el dictamen.

En el cuarto capítulo se analizará la prueba pericial, su regulación, ofrecimiento y tipos de periciales, el desahogo de la probanza, si se les exigiera que acreditaran tener estudios con validez oficial como Cédula Profesional emitida por la Secretaría de Educación Pública, la cual se refiera a los estudios realizados en la materia pericial para mejor proveer al momento de valorar los dictámenes de las partes, así como del perito

tercero en discordia, en virtud de que van a intervenir como auxiliares de la autoridad lo que se propone finalmente es la profesionalización de éstos, y que sea exigible acreditar su personalidad con Cédula Profesional, para que las partes tengan algún medio de defensa para anular al perito tercero en discordia para poder fincar alguna responsabilidad de carácter pecuniario y penal, para así otorgarle mayor seguridad jurídica al proceso laboral y cuya inquietud proponemos en el presente trabajo con una reforma sustantiva a nuestra legislación laboral.

PAGINACION DISCONTINUA

CAPÍTULO 1

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. Conceptos de derecho procesal del trabajo.

En el presente capítulo es necesario tocar el concepto de Derecho procesal, mismo que es el origen de lo que ahora conocemos como Derecho Procesal del Trabajo, por lo que a continuación se retomarán algunas definiciones del concepto de Derecho Procesal, dentro de las cuales encontramos a grandes autores procesalistas como lo es el Maestro José Ovalle Favela, el cual define el Derecho Procesal como "la ciencia que estudia el conjunto de normas y principios que regulan tanto las condiciones conforme a las cuales las partes, el juzgador y los demás participantes deben realizar los actos que les corresponden y por los que se constituye, desarrolla y determina el proceso, así como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo".¹

Otro autor que define al proceso es el Maestro Cipriano Gómez Lara, el cual nos indica que es: "El conjunto complejo de actos del Estado como soberano de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley General a un caso en concreto controvertido para solucionarlo".²

Las definiciones que citamos de los procesalistas, conllevan una indispensable intervención del Estado, como único órgano competente para

¹ OVALLE FAVELA, José, *Teoría general del proceso*, quinta edición, Oxford University, México, 2001, Pág.49.

² GÓMEZ LARA; Cipriano, *Teoría general del proceso*, novena edición, Oxford University, México, 2001, Pág.132.

dirimir cualquier controversia del orden judicial entre los gobernados y su finalidad es la de poder llegar a la entera satisfacción de aquel que le asista la razón y el derecho, por lo que el proceso resulta ser necesario para la aplicación de las normas y principios a la controversia jurídica, como para la solución de la misma.

Cabe destacar la unidad esencial del derecho procesal, lo cual no debe impedimos distinguir los diversos procesos dentro del derecho mexicano, el derecho procesal en sus diferentes materias, contienen características propias y particularidades, las cuales originan las diversas normas sustantivas que se aplican al caso concreto que se trate. En el presente trabajo de investigación nos abocaremos a lo que se refiere al Derecho Procesal del Trabajo y no es sino a partir de 1980, con las reformas que se dieron a la Ley Federal del Trabajo cuando se define al derecho procesal del trabajo.

Con una mayor precisión, definiciones que nos han servido hasta la actualidad para comprender con mas amplitud al derecho procesal del trabajo, ya que si bien es cierto, todas las definiciones persiguen el bien común, la justicia social, antes de la reforma a la legislación laboral no se podía sostener que el derecho procesal del trabajo pertenecía al derecho social, lo que hoy en día no se puede negar, estudio que más adelante se detallará para una mejor comprensión de lo que se afirma en el presente párrafo.

Aunque no se encuentre una definición perfecta del derecho procesal del trabajo, por que el conocimiento humano no esta exento de cometer errores, aceptando la idea de que su finalidad es la solución de conflictos

obreros patronales por medio de la actividad jurisdiccional del Estado, representada por las Juntas de Conciliación, las cuales son instrumentos que el Estado utiliza para mantener el orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, esto responde a la realidad social en la que vivimos, aunado a ello, somos los litigantes los que podemos afirmar las situaciones que se experimentan a diario en los tribunales de trabajo y la diferencia que se vive, tanto social como económicamente.

En estricto sentido, el derecho procesal del trabajo va encaminado a la aplicación de las normas de carácter laboral, a los casos específicos vividos dentro de la cotidianidad de la relación obrero patronal, es decir, que su finalidad es la de esclarecer las situaciones jurídicas que se van dando dentro de las relaciones individuales de trabajo, y de las relaciones colectivas de trabajo, según sea el caso en especial, y la aplicación de las normas se utilizan para el esclarecimiento de las controversias que surgen entre los individuos sujetos a una relación laboral.

Nos podemos avocar al surgimiento y orígenes del derecho procesal del trabajo, señalando que, es una rama muy importante del derecho social, como lo es el derecho procesal, sería oficioso el derecho del trabajo sin la existencia del derecho procesal, porque con ello, el Estado coacciona y obliga a los gobernados al cumplimiento de lo que establece una norma de carácter laboral y a la reparación del daño causado, mediante la actividad jurisdiccional que ejerce el Estado para con sus gobernados.

Podemos afirmar que los órganos del Estado tienen plena validez jurídica para la impartición de justicia, y en materia laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que están plenamente facultadas en el artículo

123 de nuestra Carta Magna, normas contenidas en su apartado "A", la cual delimita la competencia e integración de los Tribunales de Trabajo, así como la Ley Reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo.

El apartado "B", el cual se dirige concretamente a los conflictos que surjan entre los poderes Federales y los empleados públicos, del mismo modo existe su Ley Reglamentaria, como lo es la Ley Burocrática, en este apartado haremos mención de algunas definiciones de procesalistas del derecho laboral, existen diversos conceptos de la materia procesal del trabajo, como diversidad de criterios en lo que se refiere a los conceptos de derecho procesal del trabajo.

Define el Maestro Alberto Trueba Urbina "El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones, Interobreras, o interpatronales".³

En esta definición se concreta a la norma establecida como ley, misma que regula el procedimiento laboral, así como a las autoridades que se rigen por la misma, para la obtención de una justicia y seguridad jurídica dentro de un Estado de derecho, vinculado a una realidad que se vive en la actualidad.

Armando Porras y López define al Derecho Procesal del Trabajo "como aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del

³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1982, Pág. 37.

Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico".⁴

El Estado tiene el papel más importante dentro del derecho procesal del trabajo, ya que por medio de sus órganos jurisdiccionales se imparte la justicia para mantener el equilibrio de las fuerzas económicas de nuestro país, mediante la aplicación de la ley laboral.

Rafael de Pina define que el Derecho Procesal del Trabajo "es la rama del derecho procesal que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos".⁵

Pero esta afirmación es errónea y subjetiva en virtud que sólo define al derecho procesal de una manera superficial, puesto que sólo habla de las instituciones como tal y atiende solamente a las situaciones objetivas del derecho procesal.

El jurista Mario Salinas Suárez del Real, señala que el Derecho Procesal del Trabajo "estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los Tribunales Laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos".⁶

⁴ PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho procesal del trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1978, Pág. 277.

⁵ DE PINA, Rafael, y Castillo Larrañaga, José, Instituciones de Derecho Procesal Civil, decimocuarta edición, Porrúa, México, 1981, Pág. 48.

⁶ SALINAS SUAREZ, Mario, Práctica Laboral Forense, Cárdenas, México, 1980, Pág. 4.

De este modo entramos a una definición mas completa, las normas de derecho del trabajo imparten justicia por medio de sus órganos jurisdiccionales, como se resuelve cualquier controversia que se suscite entre las partes que se encuentran sujetas a una relación laboral, esto con la finalidad de obtener el equilibrio entre las fuerzas económicas y de trabajo.

Además de las definiciones antes mencionadas, el connotado procesalista Francisco Ramírez Fonseca, define al Derecho Procesal del Trabajo de la siguiente manera "es el conjunto de normas que regulan la actividad de Estado a través de dichos órganos y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser esta posible, a resolverlos por la vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto siempre dentro de su órbita de facultades".⁷

No obstante, este autor hace mención a la ley que regula la actividad de las relaciones laborales por medio de las instituciones del Estado, mismas que son las encargadas de la impartición de justicia, primero al tratar de solucionar los conflictos por la vía de la conciliación, y si esta no es posible, las partes tendrán que sujetarse a la jurisdicción de los tribunales laborales que aplicaran las normas judiciales para la solución del conflicto. Dentro de esta gran variedad de definiciones encontramos al maestro Néstor de Buen, quien define al Derecho Procesal del Trabajo como "el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo".⁸

⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Manual de Derecho Constitucional, tercera edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1994, Pág. 58.

⁸ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, décima edición, Porrúa, México, 2001, Pág. 38.

De las definiciones citadas con antelación, se desprende que todas van encaminadas a una paridad procesal, cuyo destino es garantizar una igualdad entre las partes que se someten a la jurisdicción estatal, del mismo modo y dentro de la fase procesal se denota un proteccionismo hacia la clase trabajadora, como parte más débil en los conflictos laborales, consagrado por el Legislador Federal en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Y que el contenido del mismo es eminentemente social, sus principios procesales se basan en la protección de todos los trabajadores, por lo que se podría concluir, que es un derecho de clase y de justicia social, pero como se puede observar, el Derecho Procesal del Trabajo, a través de los órganos jurisdiccionales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es como los gobernados sujetos a cualquier tipo de relación obrero patronal, dirimen cualquier controversia laboral.

Al momento de que cualquier gobernado sienta que sus derechos laborales hayan sido violados, cuando precisamente solicitan la intervención del Estado, para que por medio de sus órganos jurisdiccionales se coaccione a la contraparte a fin de que cumpla cabalmente con las normas y derechos legalmente establecidos.

Por lo anterior, sugerimos la definición de Derecho Procesal del Trabajo como: "El conjunto de normas jurídico sociales encaminadas a la solución de conflictos obrero patronales y económicos, a través de los órganos jurisdiccionales del Estado, para mantener el orden jurídico de nuestro sistema de derecho".

1.1.1. Las fuentes en el derecho del trabajo.

Consideramos que al hablar de fuentes en el Derecho del Trabajo, tendremos que abarcar en un principio, el concepto genérico de fuente, que según el Diccionario para Juristas es "Manantial de agua que brota de la tierra. Fundamento o principio de algo".⁹

Se entiende como fuente, aquello en donde surge algo, por lo que si se habla de las fuentes del derecho, debemos entender que la fuente es por donde emana el derecho, aplicada al derecho nos percataremos que es del lugar donde proviene o nace la norma jurídica, que en nuestra actualidad y dada la evolución que las normas de derecho han sufrido, nos encontraremos con lo que se conoce como fuentes reales y formales del derecho, que van encaminadas dentro de los procesos históricos de nuestra sociedad y que son reflejadas en la expresión de las normas jurídicas.

Muchos son los estudiosos que se han referido a la clasificación de las fuentes del derecho, por lo que encontramos múltiples y muy variados cuadros clasificativos de que ocuparnos de ellos rebasaríamos el objetivo que se pretende, por lo que únicamente nos referiremos a la clasificación tradicional que en opinión de varios doctos de la materia, se observan como a continuación se señalan.

Las fuentes de derecho procesal atendiendo a la opinión generalizada, así como a su clasificación son reconocidas como fuentes reales, históricas y formales.

⁹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para juristas, Porrúa, México, 2000, Pág. 616.

Aplicada al derecho la palabra fuente, se usa en sentido metafórico, sugiere que hay que investigar los orígenes mismos de donde nace el derecho, así como hay que remontar la corriente de un río hasta llegar a las fuentes de donde brotan las aguas.

Ahora vamos a tratar las fuentes del derecho, que los juristas llaman históricas, formales y materiales.

Si uno se pregunta donde se encuentra el derecho, es evidente, puesto que el sistema normativo crece de existencia física, hay que buscarlos en aquellos documentos históricos que hablan o se refieren al derecho. Podemos cuestionarnos como nace el derecho, y la respuesta la encontraremos en las fuentes formales, que son las costumbres jurídicas, la legislación, la jurisprudencia, la doctrina el convenio y en muy pocos casos la voluntad unilateral.

Las fuentes materiales o fuentes reales se pueden reducir a dos, una que es conocida por medio de la razón y que llamaremos ideales de justicia y otra que en alguna forma esta vinculada a la experiencia y que llamaremos circunstancias históricas.

Al señalar la importancia que tienen las circunstancias históricas en el nacimiento del contenido de las normas jurídicas no debe hacernos caer en la exageración de las nociones empíricas del derecho; en consecuencia las fuentes reales son las que determinan a las normas jurídicas, las fuentes históricas son las que se refieren a todos aquellos documentos, inscripciones y papiros, libros, códigos; y las fuentes formales son la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

Las fuentes formales son formas externas o procesos de manifestación, estas también manifiestan normas jurídicas o preceptos de conducta exterior, esta manifestación es el fin de las fuentes formales, en tanto que las normas jurídicas son la materia o contenido de lo manifestado.

Es necesario hablar de las fuentes del derecho procesal del trabajo, atendiendo al punto de vista técnico, y de lo que se puede advertir que son las leyes, los principio generales, la costumbre y la jurisprudencia.

Alberto Trueba Urbina habla de las fuentes del derecho procesal mexicano del trabajo, atendiendo a su función social, las cuales vienen siendo la legislación, los principios procesales que regulan casos semejantes, los principios de justicia social derivados de los ordenamientos legales, los principios de justicia social, la doctrina la costumbre, la jurisprudencia la costumbre procesal la función creadora de los Tribunales Laborales y burocráticos.

Consideramos importante hacer mención a las palabras que Alberto Trueba Urbina profiere sobre la equidad, " es utilizada en ocasiones para suplir las lagunas en la legislación aplicada a la materia, buscando y hallando la norma no formulada y por lo tanto esta se considera que forma parte del derecho positivo, a falta de principios derivados de una ley y de las normas consuetudinarias de rigurosa aplicación en los conflictos de trabajo, así lo expresa la teoría tradicional".¹⁰

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág. 38.

Néstor de Buen L. Expone que "la fuente del derecho es la ley, pero no el proceso legislativo, la jurisprudencia definida y no las discusiones y acuerdos que la integran, la norma consuetudinaria pero no el proceso formal de su formación".¹¹

En efecto, las fuentes del derecho procesal suelen ser de gran trascendencia jurídica en la sociedad, además que resulta imposible imaginar un Estado en el que no se aplicará y menos aún existiera la ley.

1.1.1.1. La Jurisprudencia.

Refiriendo al concepto de jurisprudencia el maestro Ramírez Fonseca cita a Ignacio Burgoa Orihuela "Atendiendo a la definición romana clásica del concepto <jurisprudencia> elaborada por Ulpiano, ésta es la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y lo injusto (*divinarum, atque humanarum rerum notitia, iusti et injusti scientia*). De acuerdo, pues, con la connotación clásica romana de la idea de jurisprudencia, ésta se revela, evidentemente, como una ciencia, como un conjunto de conocimientos o sabiduría respecto de determinadas materias".¹²

Es decir, la definición descrita en el párrafo anterior, la jurisprudencia implica el conocimiento del derecho y en este sentido, se ha tomado para significar no un conocimiento más completo y fundado del mismo, es saber, el científico.

¹¹ DE BUEN L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, Op. cit. Pág. 52.

¹² RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, octava edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1991, Pág. 42.

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo es de suma importancia la aplicación de la jurisprudencia, la misma se concreta y surge a través de los órganos encargados de la impartición de justicia y son los tribunales por medio de sus sentencias definitivas, al interpretar las normas de trabajo, y que tiene su origen en cinco ejecutorias dictadas en el mismo sentido no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por mayoría o unanimidad de votos de los integrantes de los tribunales supremos encargados de impartir justicia, como lo es la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales Colegiados de Circuito, al interpretar las leyes de trabajo o bien llenar las lagunas que las mismas contengan, en caso de que exista algún supuesto que no exista precepto legal alguno aplicable al caso en concreto, como se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley Laboral.

Para la formación de jurisprudencia dictada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación compuesta por cinco Ministros de los cuales uno será el Presidente, se debe sustentar la jurisprudencia en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad o por mayoría de votos de los Ministros presentes, como se encuentra establecido en el artículo decimoséptimo transitorio de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, con lo cual se crea la obligatoriedad de la jurisprudencia para la aplicación de la misma, para todos los órganos que integran al Poder Judicial de la Federación encargados de impartir justicia.

También se constituye jurisprudencia por las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de las Salas y del Tribunal Colegiado de Circuito, la Ley de Amparo en su artículo 192, pone de manifiesto la

obligatoriedad de las jurisprudencias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionado en Pleno o en Salas, y es obligatoria para el mismo órgano jurisdiccional tratándose de la que se decreta en Pleno, además para los Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares, y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales.

Del mismo modo, la Ley de Amparo en su artículo 193, nos indica que la jurisprudencia va ser obligatoria por orden de jerarquía de quienes han de formarla, donde se deduce que existe jurisprudencia formada por Ministros, y otra que emana de los Magistrados; cabe aquí hacer una distinción en cuanto a que la jurisprudencia plenaria resuelve problemas de constitucionalidad; la jurisprudencia que dicta la Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiado de Circuito regulan sólo problemas de legalidad. Lo único que se puede opinar al respecto de la jurisprudencia como fuente del derecho, es que como el mismo es dinámico, con una diversidad de cambios vividos a diario en nuestra sociedad actual, creando una disparidad de criterios en las resoluciones dictadas por órganos competentes, que nos permiten a las partes utilizarla como medio de defensa de un caso que no se encuentre contemplado en la legislación laboral.

1.1.1.2. La costumbre.

El jurista Eduardo García Maynez, hace referencia a la teoría del tratadista Jorge Jellinek que manifiesta, "Los hechos tienen dice el mencionado jurista cierta fuerza normativa. Cuando un hábito social se

prolonga, acaba por producir, en la conciencia de los individuos que lo practican, la creencia que es obligatorio. De esta suerte, lo normal, lo acostumbrado, transformase en lo debido, lo que en un principio fue simple uso, es visto más tarde como manifestación del respeto a un deber".¹³

El jurista pone de manifiesto que la repetición de determinados actos en una sociedad con el transcurso del tiempo se hacen obligatorios. Por lo que más adelante nos aboca que la costumbre es "la repetición de ciertas maneras de comportamiento suele dar origen a la idea de que lo de siempre se ha hecho, debe hacerse siempre, por ser uso inverterado. El fenómeno a que alude la tesis del famoso tratadista explica el proloquio: la costumbre es ley".¹⁴

La definición del vocablo costumbre, nos indica que es el hábito, modo habitual de proceder o conducirse. Conjunto de cualidades e inclinaciones y usos que constituyan el carácter distintivo de una persona o de una nación. Por lo anterior, nos encontramos un conflicto en materia laboral, en cuanto a que si la costumbre es una fuente del derecho del trabajo y la misma esta en posibilidades de crear una obligación para las partes sujetas a una relación laboral, y la consecuencia de esas determinadas costumbres constituyen parte integral de un Contrato de Trabajo lo que puede dar nacimiento, en el caso de cualquier controversia que se suscitará entre las partes propensas a una relación laboral, que las partes quedarán sujetas a la obligación de cumplir con determinada

¹³ GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al estudio del derecho*, cuadragésima edición, Porrúa, México, 1989, Pág. 62.

¹⁴ Idem.

costumbre aún cuando las mismas no se encuentren reguladas dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Esta fuente del derecho en materia laboral resulta ser una verdadera fuente del derecho, dentro de la práctica cotidiana en las relaciones de trabajo, una situación muy clara es cuando existen prestaciones de carácter extralegal, que no están legalmente establecidas dentro de un Contrato de Trabajo ni en la misma Ley Laboral, engendradas por la repetición ininterrumpida de determinados actos entre las partes las cuales crean una fuerza de obligatoriedad y las Autoridades se encuentran facultadas para coaccionar a las partes, esto siempre que no sean contrarias a derecho.

1.1.1.3. Principios generales del derecho.

Los principios generales del derecho son las únicas verdades del derecho o principios superiores de justicia que nacen de una Ley vigente, ello nos lleva a contemplar lo establecido por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que es claro al señalar en su parte final, lo que para nosotros serían tres principios generales del derecho, como lo son los principios generales del derecho que deriven de la Constitución y de la Ley, que no es autónoma, sino reglamentaria del artículo 123 de la Carta Magna, es decir, que las dos normas guardan una relación intrínseca en lo que respecta a la observancia de los mismos principios de justicia social, o en su caso principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Mario de la Cueva, asevera en relación a la exposición de motivos de la Ley de 1931, que los principios generales del derecho "Son principios contenidos en el germen y las reglas latentes que animan el artículo 123,

además de que los principios en germen y reglas latentes no pueden sino principios fundamentales del derecho del trabajo que fueron fuente del derecho constitucional, en cuanto a los principios generales del derecho, es conocida la dificultad definitoria de los mismos debido a la concepción tan distinta que existe entre tratadistas en relación con el tema, por ello y para abreviar la polémica que pudiera seguir al respecto sintetizamos que los principios generales del derecho, se entiende como las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación".¹⁵

En efecto, con todos estos principios que distinguen al derecho procesal del trabajo se puede afirmar, doctrinariamente son aceptables, por lo que en la realidad y en la práctica laboral éstos no son aplicados debido a la inmensidad de conflictos laborales que se suscitan cotidianamente entre los patrones y sus subordinados ventilándose a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que se encuentra saturada de trabajo, lo que hace imposible cumplir con el objetivo buscado en los principios generales del derecho procesal del trabajo.

Doctrinariamente el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, su concepción primordial es llenar cualquier laguna que la Ley contenga, los principios derivados de la Ley, constituirán a la Ley misma, pero corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a todo aquel Tribunal encargado de la impartición de justicia, interpretar los principios generales del derecho, para así lograr una equidad entre las partes, cuestión que en la práctica cotidiana, no son aplicados en los conflictos laborales, debido a la gran inmensidad de conflictos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se

¹⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho procesal del trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989, Pág. 31.

olvidan del cumplimiento y aplicación de los principios generales del derecho, para así alcanzar lo que el legislador quería que es lograr la equidad entre las partes dentro de un conflicto laboral.

En la Ley Federal del Trabajo en su parte sustantiva, la finalidad es la consagración de los derechos de los trabajadores, ya sea de manera individual o colectiva, y el Derecho Procesal del Trabajo pretende con lo establecido, hacer reales esos derechos adquiridos por las partes sujetas a una relación laboral, y dentro del cual encontramos los principios generales de justicia social.

1.2. Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.

En múltiples ocasiones, se ha tratado de ubicar al Derecho Procesal del Trabajo dentro de una rama determinada del derecho, el cual surge por la necesidad de la clase trabajadora como parte integral de una sociedad, y medular como parte fundamental dentro de la economía de un país, esto nos lleva a afirmar que el Derecho Procesal del Trabajo, nace en la época del capitalismo industrial dentro del cual se encontraba el Estado Mexicano, y debido a la lucha que entablaron la clase obrera en contra de la clase que detentaba los medios de producción, en donde surgen los justos reclamos de la clase trabajadora, con la finalidad de lograr mejores condiciones de trabajo las cuales en aquella etapa de transición de la sociedad mundial, eran infrahumanas, por lo que la clase burguesa y el propio Estado mexicano tuvieron que ceder ante la evidente injusticia que asistía a los trabajadores.

Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos remontan al derecho romano, y manifiestan "En el Digesto, aparece ya la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en virtud de la cual en el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y en el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces son múltiples y muy variados, los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar al derecho (interés en juego; naturaleza del sujeto; interés protegidos; carácter de la sanción; teorías eclécticas etc.), criterios que han sido desvirtuados por falta de un sustento definitivo de clasificación".¹⁶

No podemos olvidar que dentro de esta clasificación del derecho al derecho social, y que dentro de la sociedad Romana de aquellos tiempos no estaba debidamente contemplada, misma en donde se ubica al derecho laboral.

Y no es sino hasta 1917, con el surgimiento de la declaración de los derechos sociales, que el Estado mexicano comenzó a crear normas de carácter social, en donde quedaba de manifiesto que las controversias o conflictos que se suscitaban entre el trabajo y el capital, quedaran sujetas a las resoluciones que dicte el Estado, en el año de 1931 que se creó de la Ley Federal del Trabajo, trayendo esta como consecuencia la Ley vigente desde el año de 1980, y es cuando el Derecho Procesal del Trabajo adquiere la fortaleza necesaria para detentar el principio de justicia social. Existen infinidad de estudiosos del derecho que han pretendido clasificar al Derecho Procesal del Trabajo dentro de las ramas del derecho público, derecho privado, y derecho social dentro del cual ubican al derecho laboral.

¹⁶ TENA SUCK, Rafael y otro, Derecho procesal del trabajo, cuarta edición, Trillas, México, 1995, Pág. 18.

De orden público.

Hay autores que consideran que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra dentro de la rama del derecho público, en virtud de que esta encaminado a la regulación del orden general del Estado y sus relaciones con sus gobernados, es decir, existe la regulación de una función pública. Los ordenamientos jurídicos que establecen y regulan las relaciones de desigualdad entre las partes sujetas a una relación laboral, es lo que nos encamina a que sean consideradas al contorno del orden público, además el derecho público tutela los intereses públicos regulando la conducta de los gobernados considerándolos el Estado como parte integral de una comunidad.

En el Derecho Procesal del Trabajo nos encontramos a ambas partes tratando de dirimir una controversia entre sí, y en realidad la única relación que existe por las partes y el Estado, es la de subordinación considerándose un plano de desigualdad jurídicamente hablando.

De orden privado.

Dentro de esta característica podemos comentar que regula las relaciones de los individuos que integran una sociedad, por una parte es un individuo y por la otra forma parte de una comunidad, es de aquí donde surge la división entre el derecho público y privado, el jurista romano Ulpiano nos indica que el derecho público, se refiere a la República, y el derecho privado es aquel que se refiere al interés de los particulares de los particulares, y es en el derecho típicamente privado donde abundan las normas de orden público. En el derecho privado encontramos que la

voluntad de los particulares dicta la vida jurídica a lo cual las partes han de sujetarse, a no ser que el derecho objetivo disponga expresamente lo contrario.

El Derecho Procesal del Trabajo surge por la necesidad en la lucha de clases, y es evidente que desde el momento en que aparecía el derecho sustantivo del trabajo, dado el fracaso del derecho civil al tratar de regular los conflictos laborales, que el mismo fue impotente no obstante su sabia tradición y bases, siendo superado, dando nacimiento al derecho social.

De orden social.

El derecho social es una rama del derecho que toma fuerza en nuestra realidad social dada, la impotencia del derecho público y privado, el mismo tiende a proteger a una clase socialmente débil, y el Estado busca emitir normas para conservar la paz social entre la clase obrera y la clase patronal, utilizando los medios legalmente facultados por las normas protectoras de los gobernados sujetos a una relación laboral. En la época histórica resulta que al destruir los gremios se crea desigualdad, pues en los gremios había unión, pero cuando se divide la igualdad ante la ley lo que se creo fue la desigualdad, el derecho social va a defender y proteger a grupos socialmente débiles; no es necesario acrecer la norma que protege a la clase trabajadora ya que la norma va a estar plasmada y su finalidad es la equidad social y la justicia social entre las partes.

Las normas de derecho social surgen para extinguir las opresiones sociales, que son creadoras de los conflictos laborales y que los mismos se resuelven en base a principios distintos, y la Ley Laboral por su naturaleza

es una Ley especial en cuanto a su ámbito de aplicación, es totalmente recelosa, en cuanto a que sólo determinadas personas que se encuentran dentro de una situación de carácter laboral, estarán protegidas por las normas de derecho laboral.

1.3. Principios rectores del procedimiento laboral.

Con la finalidad que tiene el procedimiento laboral, de igualdad entre las partes, el mismo resulta ser autónomo y nos permite distinguirlo de otras disciplinas, el Legislador Federal al dictar las normas jurídicas encaminadas a la regulación de las relaciones obrero patronales, dan como resultado los principios rectores completamente especiales para el procedimiento laboral.

Misma idea es tomada por los juristas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, al decir, que la materia laboral "se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley determina: El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".¹⁷

En México con la reforma de 1980 que sufrió acertadamente la Ley Federal del Trabajo, las normas son primordialmente tutelares de la clase trabajadora, y partiendo de lo establecido en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, son totalmente de carácter social y que implican la aplicación de la equidad en la impartición de justicia, es

¹⁷ *Ibidem*. Pág. 21.

convinciente lo que el legislador pretendió pero en una triste realidad es que la equidad entre las partes todavía se encuentra lejos de encontrar, además de otros principios que a continuación se enuncian.

1.3.1. Publicidad.

Dentro del procedimiento laboral, todas las actuaciones que se llevan dentro del mismo serán públicas, con ello se consagra lo establecido en los artículos 14 y 16 Constitucionales, si una o ambas partes no son oídos ni vencidos en juicio, no nos encontramos dentro del principio de publicidad.

Todo lo que se haga en contra de las garantías de legalidad y de audiencia, será en contra del principio de publicidad, por lo que su finalidad es de la forma limpia y honesta con la que el juicio será resuelto, y las partes pueden intervenir o asistir a todas las etapas del procedimiento, desde la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, así como a las diligencias de desahogo de pruebas, pero es importante aclarar que sólo las partes podrán intervenir en el juicio, y durante el procedimiento ya sea de manera personal o por conducto de su apoderado legalmente reconocido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, las partes ajenas a juicio sólo podrán presenciar y escuchar los actos que se realizan en la misma.

Clement Beltrán indica que la publicidad "Esta contenida en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las audiencias serán públicas; aunque la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que

sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".¹⁸

El jurista sustenta en la ley este principio, mismo por virtud del cual la autoridad podrá desarrollar los procesos laborales de manera abierta al público en general, en cuanto que el desempeño del mismo no amerite que el proceso por su peligrosidad para las demás personas presentes en la Junta, se desenvuelva de manera privada entre la autoridad y las partes en el juicio.

Sólo en el caso de que una persona física o moral sea involucrada en una demanda laboral, y la misma no guarda ninguna relación con las partes en litigio, esta podrá intervenir para que manifieste sus argumentos y oponga sus excepciones y defensas, ofrecer sus pruebas, para corroborar lo que sostiene al momento de comparecer a juicio.

1.3.1.1. Inmediatez.

Como bien lo manifiesta el maestro Bermúdez, "La esencia de este principio, debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el Presidente del tribunal encargado de dirimir el debate y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas intervinientes en el proceso".¹⁹

¹⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Elementos de derecho procesal del trabajo, docimotercera edición, Edinge, México, 1995, Pág. 84.

¹⁹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 77.

En esencia la persona que imparte justicia, debe tener contacto con las partes, se debe tomando en consideración que el juzgador se compone de varias personas, además lo acompañan los Secretarios de Acuerdos, Secretarios de la Junta, Secretario Proyectista, siendo este último quien va a dictar el laudo y el Presidente de la Junta es el que aprueba la resolución que se dicte al caso en concreto. El Secretario de Acuerdos es quien exhorta a las partes para tratar de llegar a un arreglo conciliatorio, como medio para llegar al fin de la controversia, si las partes llegan a un acuerdo se celebra un convenio en donde las partes manifiestan la voluntad protegiendo sus intereses, y que el mismo podrá ser elevado a la categoría de laudo o cosa juzgada.

Para el caso de que no existiera arreglo conciliatorio, en ese momento los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje están en posibilidades de conocer las pretensiones de las partes, cuestión que en la especie no se da la identidad de las partes con los funcionarios encargados de impartir justicia, haciendo difícil la comunicación de las partes con los funcionarios, para que estos últimos lleguen a conocer a fondo el juicio laboral, lo que dificulta mayormente una real equidad al dictar un laudo, puesto que el dictaminador sólo se abocara sólo a las constancias existentes en autos, contraviniendo lo establecido por el artículo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra manifiesta lo siguiente:

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a las reglas o formulismos sobre estimación de las

pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

La característica del procedimiento laboral, es que se puede desahogar en un sólo momento sus etapas procesales primordiales, lo que hace un procedimiento especialísimo dentro de las diversas materias de derecho.

1.3.1.2. Instancialidad.

Es un doble principio y nos indica que ninguna causa laboral puede iniciarse de oficio y todos los juicios deben iniciarse por instancia de parte, presentando el escrito inicial de demanda y una vez iniciado, si no hay arreglo conciliatorio durante la secuela del procedimiento, debe llegar a su conclusión, el juicio por su naturaleza se desarrollará hasta concluir, evitando la caducidad en el proceso y la inamovilidad del procedimiento, lo anterior a diferencia del juicio civil, en donde las partes deben promover en cada una de las etapas procesales y en materia laboral no sucede y una vez iniciado continua hasta su conclusión.

Para Climent Beltrán "Corresponde a la característica de la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, este principio *dispositivo* se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en *inquisitivo*, no sólo en

cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa del tribunal en el proceso".²⁰

La Junta de Conciliación y Arbitraje dará a conocer al demandado la acción que se tiene en su contra por parte del actor, y el demandado decidirá contestar porque el juicio ya no se podrá detener. Si una de las partes no acude a la audiencia se van rápidamente las etapas procesales, para posteriormente cerrar la instrucción, mandando el asunto a proyecto de resolución y se dicta un laudo.

A partir de 1980 se elimina la caducidad de la instancia, en materia laboral se ha establecido que una vez iniciado el juicio deberá concluir forzosamente con un laudo.

1.3.1.3. Oralidad.

En las audiencias laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde que se inicia la etapa conciliatoria, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se aplica este principio rector del procedimiento laboral de la oralidad, que aplicada a favor de una o ambas partes es de comparecer a la audiencia para acelerar el proceso, la puntualidad es un factor importante dentro de la oralidad, la cual nos dice que no tengo que dictar sino que tengo que estar presente, por lo que no es posible que presentemos nuestras alegaciones en forma oral, aunque permitido por la Ley Federal del Trabajo y ello sólo retrasaría el procedimiento atentando con otro principio rector del Derecho Procesal del Trabajo como lo es el de inmediatez.

²⁰ CLIMENT BELTAN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*. Op. cit. Pág. 85.

Para darle celeridad al procedimiento lo recomendable es llevar precisamente a toda audiencia inicial, escrito de contestación de demanda, de pruebas, y en su caso escrito de aclaraciones, modificaciones, desistimientos, allanamientos, convenios o cualquier otra petición, el Derecho Procesal del Trabajo es versátil pues nos permite realizarlo en forma oral o por escrito, puesto que las partes se encuentran facultas por la Ley Laboral de realizar cualquier tipo de manifestación en audiencia, relacionada con la controversia, mismas que como la demanda, o cualquier escrito presentado manifestación hecha en audiencia, deben ser ratificados por las partes ya sea de manera personal o por conducto de persona facultada para tal efecto puesto que al no hacerlo de esa manera no producirá ningún efecto legal.

A mayor abundamiento el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo pone de manifiesto que en las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o de sus apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.

Por lo que en el caso de que no comparezcan las partes de manera personal o por medio de apoderado legal, se tendrá para la parte actora por reproducida su demanda y para la demandada se le tendrá por contestada en sentido afirmativo y por perdido el derecho para alegar o justificar sus defensas y excepciones dentro del juicio, así mismo para ambas partes por perdido su derecho para ofrecer pruebas, es por ello que la oralidad es parte del procedimiento laboral pero existe la necesidad que haya un contacto directo entre la autoridad y las partes en el juicio, para que los primeros tengan un mejor conocimiento del asunto y la impartición de una autentica justicia laboral cuestión que dentro del procedimiento no se da.

Concluyéndose, que en el procedimiento laboral es la oralidad el principio predominante, y donde la autoridad conoce los aspectos humanos de las partes en el proceso a través del contacto directo con el actor y demandado.

1.3.1.4. Gratuidad.

La gratuidad en el procedimiento labora tiene también su nivel constitucional, en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, en el segundo párrafo nos indica: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijan las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. *Su servicio será gratuito,...*".

Concatenado al artículo 17 de nuestra carta magna encontramos el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo mismo que a la letra dice:

"Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas no causaran impuesto alguno".

Se deduce que las actuaciones que la autoridad estime pertinentes hasta la solución del conflicto laboral, no tendrán costo alguno para ninguna de las partes salvo los que la misma Ley Laboral prevea, en el litigio cotidiano las partes tienen que cubrir ciertos gastos como lo es, los derechos de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio, de los embargos de bienes inmuebles, en el nombramiento de perito del trabajador por parte de la Autoridad, en caso de que sea

necesario, principio que opera a favor de la parte trabajadora, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo es una norma protectora de la clase trabajadora, función primordial que en la actualidad es vigente, aunque vaya en detrimento del trabajador en la vida real por la falta de recursos.

Dentro del procedimiento laboral se hace el señalamiento de que cada parte se hace responsable de su defensa, creándose para la defensa de los trabajadores, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que esta Institución de manera gratuita, asista y defienda los derechos de los trabajadores en el juicio laboral, para que no se les cobre nada y se les lleve el juicio. En materia laboral se establece que cada parte asume el gasto de su causa y en caso de no contar con recursos económicos, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo asume el papel de abogado, convirtiéndose la Institución, en una instancia protectora o en un tutor jurídico.

El antecedente del pago en los tribunales de justicia son los llamados meritorios, que no tenían sueldo y que aceptaban propinas de los litigantes o bien, los Jueces señalaban que se les diera dinero ya sea para copias u otros documentos necesarios volviéndose más una costumbre y estableciéndose en todos los tribunales.

Lo que nos encontramos en la práctica diaria del litigio laboral en materia local, nos encontramos las dádivas de manera más común, ya que para acudir el Actuario a realizar su trabajo e ir a notificar, el mismo no lo realiza sino es mediante la dádiva por sus servicios, en materia federal no existen las dádivas, porque los Actuarios tienen la obligación de ir a notificar en menos de 72 horas, y si no lo hacen son sancionados por la misma estructura de las Juntas, pero en la realidad del litigio siempre nos

encontraremos con la desobligación por parte del personal de las Juntas para cumplir cabalmente con su trabajo, es todo un círculo vicioso mismo que atenta completamente al buen desarrollo del proceso laboral, afectando con ello de manera tajante al principio de economía procesal.

1.3.1.5. Suplencia de las deficiencias de la demanda.

Este principio es primordial desde el inicio del proceso laboral, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas revisar que el escrito de demanda contenga nombre del actor y demandado, domicilio de la parte demandada y actividad a que se dedica la parte patronal, esto en officialia de partes común, ya radicada la demanda a la Junta que le corresponda se verifica si la demanda contiene todas y cada una de las prestaciones que se deben reclamar, y en caso en contrario la Junta requerirá al actor en los términos que estime pertinentes para que aclare su demanda con alguna ampliación y/o modificación a la misma.

Quando se ejercitan acciones contrarias, como por ejemplo la reinstalación y la indemnización, la Junta deberá solicitarle a la parte actora para que aclare su escrito de demanda, para saber cual de las dos acciones va a ejercitar.

Si la Junta no se lo hace saber a la parte actora, recurrirá en responsabilidad de carácter civil o penal como lo serían los delitos cometidos por funcionarios públicos, cuando existen casos extremadamente malos, la Junta tendrá la obligación de llamar a un procurador de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que lleve el caso, debiendo el procurador añadir o eliminar lo que corresponda dentro del escrito de

demanda, ya que la Junta podrá absolver de lo que no se haya reclamado aún cuando el peticionario tenga derecho al pago o cumplimiento de un derecho adquirido dentro de una relación laboral.

Si existe una demanda incompleta, porque la misma no contempla todas y cada una de las prestaciones que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, ha de proceder la acción intentada por el peticionario, la Junta al momento de admitir la demanda subsanará las omisiones, y precisará cuales prestaciones que de acuerdo a la Ley le correspondan.

Estando las Juntas de Conciliación y Arbitraje obligadas a subsanar las omisiones, cuando las pretensiones que derivan de la Ley y de la acción ejercida por el peticionario, sean contradictorias u obscuras supliendo la autoridad en estricto derecho las deficiencias de la demanda, ya sea subsanando el error, por estar incompleta o prevenir al peticionario para que corrija en cuanto a las pretensiones de la parte actora, lo que tiene prohibido la Junta es subsanar o corregir los hechos de la demanda; la clase trabajadora es de los otros grupos sociales que ampliamente se han tutelado.

Bajo la concepción de que el trabajador esta cultural e históricamente desamparado, y, como era de esperarse, la fracción IV del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, que regula la suplencia de la deficiencia de la queja deficiente, le contempla en su hipótesis de aplicación, el supuesto jurídico relativo tiene como requisito, además de la materia, que el quejoso lo sea el trabajador o parte obrera.

1.3.1.6. Economía procesal (concentración de actuaciones).

Por lo que respecta a este principio se incorpora al procedimiento laboral a partir de 1980, que viene unido al de concentración de actuaciones, esto es que en el menor tiempo posible se pueden realizar la mayor cantidad de actos jurídicos tendientes a agilizar el procedimiento, las partes no tienen la disponibilidad procesal en el juicio, las mismas no están facultadas para señalar fecha de audiencia, así como para el desahogo de pruebas, y sólo podrán diferir la audiencia por encontrarse en pláticas conciliatorias o exista una causa excluyente contemplada en la Ley Federal del Trabajo, esto hasta antes de cerrar la instrucción, la Junta debe tratar de que el juicio avance mediante la concentración de audiencias y buscará que se llegue a un feliz término el litigio en el sentido que sea.

Existe la posibilidad de la terminación del procedimiento en una sola audiencia; para el caso que se promueva la falta de personalidad para cualquiera de las partes la Junta suspenderá la continuación de la misma, y dictará una sentencia interlocutoria, para posteriormente continuar con la audiencia.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo para el caso de que exista la posibilidad jurídica de desahogar alguna prueba, se podrá desahogar por economía procesal en ese momento, y para el caso contrario la Junta estará obligada a señalar nueva fecha para el desahogo de las pruebas de las partes.

Este principio es muy difícil que en la práctica del litigio se lleve a cabo, debido a la gran carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y

Arbitraje, estas se encuentran en la imposibilidad de señalar fechas cercanas para el desahogo entre prueba y prueba, lo que trae como consecuencia que los procedimientos se vayan alargando, aunado a esto nos encontramos con la apatía de los Actuarios para que los mismos realicen las funciones de auxiliares de la autoridad, y no es sino mediante gratificaciones que el propio litigante aporta, con la finalidad de dar una continuación al procedimiento, pero en el caso de la clase trabajadora misma que no tiene recursos para aportar y se pueda dar una celeridad al procedimiento, es donde radica el problema de la desigualdad entre las partes.

El Legislador Federal, al momento de crear la norma laboral y con la finalidad de que exista una economía procesal dentro del procedimiento, elimina todos los recursos, es decir que dentro de la legislación laboral no existe recurso legal alguno que le permita, entorpecer la impartición de justicia, cuestión que en la especie era sana la intención de Legislador, lo que nunca contemplo es la gran burocracia con la cual se esgrimen la mayoría de los tribunales de trabajo, y que son los mismos los que entorpecen y retrasan la impartición de justicia.

1.3.1.7. Carga probatoria.

La Ley Federal del Trabajo, como norma protectora de la clase trabajadora, dentro de sus normas exime al trabajador de la carga de la prueba revirtiéndola a la parte patronal misma que es quien soporta toda la carga procesal, desde el comienzo del juicio.

El trabajador sólo tiene la obligación de hacerle llegar al juzgador todos los elementos de convicción, por conducto de los medios de prueba con los que sustenta su pretensión, al ofrecer pruebas se tiene que ofrecer una o varias series de pruebas para cada hecho de la demanda, para que el juzgador este en posibilidades de analizar la calidad de las pruebas de las partes, presentándolas de tal forma de que exista plena presunción de la afirmación de las partes son ciertas.

La parte patronal es quien debe soportar la carga probatoria puesto que, es esta quien cuenta con los elementos suficientes para que tanto la el patrón acredite sus excepciones y defensas, y el trabajador sus pretensiones, aducidas en el escrito de demanda por lo que el patrón se encuentra obligado por la Ley Federal del Trabajo de conservar y exhibir en juicio los documentos señalados en el artículo 804, mismos que sólo están al alcance de la parte patronal,

Y el artículo 784 de la Ley Laboral, exime de la carga de la prueba al trabajador, puesto que el patrón esta obligado de conservar y exhibir en juicio todos los documentos que se hayan creado por el nacimiento de cualquier relación laboral.

Estos son los principios que hacen que se marque una diferencia del Derecho Procesal del Trabajo con otras ramas del derecho, y que la doctrina a acogido con la finalidad de una verdadera justicia social, pero dentro de la práctica del litigio no se llevan a cabo, escuchándose las Juntas en la gran carga de trabajo que las mismas tienen.

CAPÍTULO 2

EL PROCEDIMIENTO JURIDICO LABORAL

2.1. Procedimiento ordinario.

"La mayoría de los conflictos que comúnmente se plantea ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, indudablemente guardan la condición de conflictos individuales de naturaleza jurídica, es decir, aunque los puntos controvertidos en el planteamiento de esos juicios tengan esencialmente un contenido económico, esto se debe a que es el resultado de violaciones de cláusulas de carácter económico, o bien motivadas por el incumplimiento de prestaciones otorgadas por la Ley en beneficio de los trabajadores o por interpretaciones a los pactos celebrados al inicio de la relación de trabajo".²¹

En efecto, el jurista Bermúdez manifiesta que este tipo de procedimientos se van a dirimir siempre en la Junta de Conciliación y Arbitraje, y aunque tengan una finalidad económica, su esencia es jurídica, y siempre esencialmente el fundamento legal de este procedimiento ordinario es el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece que se tramitarán y se resolverán los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley laboral.

Con lo anterior se puede afirmar, se dirimirán todos aquellos conflictos individuales o colectivos que se susciten entre patrones y trabajadores en controversias de mayor cuantía, como lo es la indemnización constitucional,

²¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 45.

reinstalación por causa de un despido injustificado, o como bien lo manifiesta el maestro Mario de la Cueva definiendo el conflicto jurídico "se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo".²²

En este mismo orden de ideas y como ya se señaló en los párrafos anteriores el procedimiento ordinario se refiere a controversias jurídicas que se encuentran debidamente en la ley laboral y su procedimiento no requiere una tramitación especial, es decir, se ventilarán conflictos individuales o colectivos que no tengan señaladas en la Ley Federal del Trabajo una gestión especial. Aunado a lo anterior el legislador es específico refiriéndose a los conflictos que se suscitan entre el patrón y sus trabajadores, aunque la autoridad al recibir una demanda, no exige el requisito que se tenga que aducir a que tipo de juicio se esta refiriendo, sino que la misma determina el tipo de juicio se trata.

2.1.1. Presentación y admisión de la demanda.

Resulta necesario mencionar que la persona física o moral ya sea de manera personal, o por conducto de su apoderado legal que presente el escrito inicial de demanda, es la parte actora misma que podrá ser un trabajador, patrón o sindicato, que reclama una a varias peticiones que se formulan en un breve escrito, en tanto, que la parte contraria o aquella a quien se le reclaman las prestaciones en la demanda a quien se le ejercita la acción es la parte demandada, Miguel Bermúdez Cisneros, manifiesta

²² DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo II, undécima edición, Porrúa, México, 2000, Pág.519.

que "demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración reconocimiento o protección de un derecho".²³

El autor expresa, que el escrito de demanda que contenga un extracto de las peticiones y hechos que motivaron a la parte actora a reclamar el pago y cumplimiento de todas y cada una de esas peticiones, las cuales se deben encontrar debidamente fundadas en derecho y motivadas en los hechos que dieron origen al conflicto laboral, donde la autoridad esta obligada a darle una mejor solución, con los medios establecidos por la Ley Laboral establezca, debe presentarse ante la autoridad competente, la Junta deberá analizar la procedencia o la improcedencia de aquella parte que motivo su intervención interponiendo el escrito inicial de demanda, el departamento correspondiente de la Junta de Conciliación y Arbitraje es oficialía de partes común, este lo tomará al Pleno o a la Junta especial que sea competente el mismo día de su recepción, esto hasta antes de que concluyan las labores de la Junta.

"El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina "Oficialía de partes" o también "Unidad receptora" (art.871). La demanda, como ya vimos debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones".²⁴

²³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho procesal del trabajo*, Op. cit. Pág. 127.

²⁴ DE BUEN L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, Op. cit. Pág. 543.

Es de manifestar que dentro del procedimiento laboral, un requisito esencial es presentar la demanda por escrito, para que la autoridad tenga la capacidad jurídica de radicarla a la Junta que sea competente para conocer del conflicto y con ello la autoridad dentro de las veinticuatro horas siguientes, contándose a partir de que fue recibido el escrito de demanda, dictara un acuerdo donde señalara día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido la demanda.

Dentro del mismo acuerdo donde se admite la demanda, se ordenará se notifique personalmente a las partes en los domicilios que se señalaron en el escrito inicial para tal efecto, esto debe ser con diez días de anticipación a la audiencia, a falta de notificación de alguna de las partes o ambas, la autoridad suspenderá la audiencia señalando de oficio nuevo día y hora para que tenga verificativo la audiencia inicial, en este mismo orden de ideas, si las notificaciones fueron realizadas dentro del término de diez días entre la notificación y la audiencia, aunque siendo validas las notificaciones son ineficaces, y no se podrá celebrarse la audiencia inicial, evitándose cualquier tipo de nulidad.

2.1.2. Elementos esenciales de la demanda.

Una vez interpuesta la demanda la autoridad debe analizarla, para ver si reúne con los requisitos esenciales como bien lo indica el jurista Miguel Bermúdez Cisneros "son: I. el nombre y domicilio del actor, II. El nombre y domicilio del demandado, III. La cosa demandada, designándola con toda

exactitud, IV. Los hechos en que se funde, explicándolos claramente, V. El derecho, y VI. La petición en términos claros y concretos".²⁵

No obstante que el procedimiento laboral no es tan estricto como en otras ramas del derecho, se deben reunir ciertos requisitos de forma, es decir, que en el escrito de demanda se debe señalar el nombre del actor, aquí el nombre se va a seguir de forma indistinta, el domicilio para oír y recibir notificaciones y documentos, mismo que deberá encontrarse dentro de la jurisdicción de la Junta ante quien se presentó la demanda, el nombre o nombres del demandado, en materia de trabajo puede existir una pluralidad de demandados persona física o moral, y aunque el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, indica que aún cuando el trabajador ignore el nombre correcto del patrón o denominación social de donde laboró, sólo con precisar el domicilio donde se encuentra establecida la fuente de trabajo, por lo que el domicilio del demandado es de suma importancia, y en caso de que el domicilio donde se prestaron los servicios se encuentre fuera de la jurisdicción de la Junta ante la cual se presentó la demanda, se podrá notificar vía exhorto, ante la Junta que tenga jurisdicción dentro del domicilio del demandado.

Las pretensiones aludidas por las partes, se deben señalar con exactitud, las prestaciones que se reclaman o lo que se pretende obtener de la parte contraria mismos que deben estar debidamente relacionados con los hechos en que se funden la demanda, explicándolos claramente y de manera cronológica, el derecho en el cual se funde el escrito inicial, no siendo este un requisito esencial, es decir, el escrito inicial puede contener o

²⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág. 127.

no los preceptos legales en los que funde el actor su demanda, y finalmente los puntos petitorios que serán el establecimiento de cuestiones procesales.

2.2. Competencia de las Junta de Conciliación y Arbitraje.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, queda determinada en razón de la materia por lo que los conflictos obrero patronales se encuentran regulados dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "A", y la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 698 al 706 que a la letra dicen:

Artículo 698.-Serán competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de esta Ley.

Es el fundamento Constitucional de las Juntas de Conciliación, donde se delimita la competencia que cada Junta deba tener, en la tramitación de los conflictos obrero patronales.

Artículo 699.- *Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción. En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para su substanciación y resolución exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta ley.*

En este artículo se violenta el principio de concentración de actuaciones, toda vez que esta norma regula la competencia por materia, señalando todos los conflictos que versen, sobre la capacitación y el adiestramiento, seguridad e higiene, competarán a la Junta Federal, si además de esto, la demanda señala otros aspectos, de acuerdo con lo establecido en el último párrafo de este precepto legal, la Junta que debe conocer de ellos, será la Junta Local.

Artículo 700.- *La competencia por razón de territorio se rige por las normas siguientes:*

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de la prestación de servicios;

II. Si se trata de Junta de Conciliación y Arbitraje el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares será la Junta de cualquiera de ellos;

b) La Junta del lugar de celebración del contrato, y

c) La Junta del domicilio del demandado.

III.-En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley, en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV.- Cuando se trate de la cancelación de registro de un sindicato, la Junta del lugar de donde se hizo;

V.- En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado, y

VI.-Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Dicho precepto legal manifiesta que en materia laboral sólo operan dos tipos de competencia, por materia y por territorio.

Artículo 701.- La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse

incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifique. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquel al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá el expediente de inmediato a la autoridad que debe decidir la competencia en los términos del artículo 705 de esta Ley.

La Junta que conozca en primera instancia del negocio y se declare incompetente, remitirá la demanda a la Junta que se estime pertinente, de oficio, pero dentro de la práctica diaria del litigio en muchas ocasiones son las partes las que tienen que tramitar que la demanda quede radicada a la Junta que sea competente.

Artículo 702.- No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de Trabajo.

Así las cosas, la parte demandada no puede escudarse en sus excepciones negando la relación laboral con el actor, si la Junta se declara incompetente para conocer y resolver el conflicto laboral.

Artículo 703.- *Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.*

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los documentos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse única y exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Es aquí donde las partes deben hacer valer la excepción de incompetencia, es en este momento cuando se hace a instancia de parte, misma en donde se ofrecen toda clase de pruebas que estime pertinentes para acreditar que la Junta que esta conociendo en ese momento es incompetente para seguir conociendo del negocio jurídico.

Artículo 704.- *Cuando una Junta Especial considere de que el conflicto del que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que debe decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cual es la Junta Especial que debe continuar conociendo el conflicto.*

Este precepto legal manifiesta que las Juntas están obligadas a realizarlo de oficio, para evitar cualquier nulidad, reforzando lo señalado por la propia Ley Federal del Trabajo como norma protectora de la clase trabajadora establece.

Artículo 705.- Las competencias se decidirán:

I.- Por el Pleno de las Juntas Local de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa, y

b) Las diversas Juntas Especiales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa;

II.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas, y

d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional

La Ley Federal del Trabajo establece que órganos que tomarán la decisión de la competencia de la Junta que conocerá y resolverá el conflicto laboral.

Artículo 706.-Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928, fracción V, de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.

La competencia de una autoridad, la determina tanto la materia como el territorio, y en el segundo de los casos la determina la jurisdicción sobre la cual la autoridad ejerce ante sus gobernados, es decir, la competencia es la medida de la jurisdicción, tal circunstancia nos conlleva a que cada autoridad laboral sólo ejerce su jurisdicción dentro del límite de su competencia.

La Ley Federal del Trabajo también nos señala la competencia en razón del territorio, esto es, si surge una controversia obrero patronal, la Junta que será competente para dirimir el conflicto, será la Junta Local de Conciliación del lugar que presto sus servicios o en su caso si se trata de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la parte actora podrá elegir si demandar en el lugar donde presto sus servicios, o el lugar donde celebros el

Contrato Individual de Trabajo o la Junta donde ejerza su jurisdicción en razón al domicilio del demandado.

No siendo óbice a lo anterior si existe controversia de conflictos colectivos y que tengan su competencia federal, se podrá interponer la demanda en el domicilio donde se encuentre establecida la empresa demandada, en el caso de los sindicatos para la cancelación del registro del mismo, esto se efectuara en la Junta del lugar donde se realizo el registro por primera vez, si el sindicato es el demandado se dirimirá la controversia en el domicilio del sindicato.

La autoridad que esta encargada de determinar la competencia de las Juntas, es el Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando se trate de Juntas de conciliación de la misma entidad federativa.

Para el caso de que se trate de diversas Juntas Especiales de la misma entidad federativa la competencia será decidida por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando se trate de Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales se resolverá la competencia entre ellas mismas de manera mutua; la Suprema Corte de Justicia de la Nación intervendrá en la competencia por medio de la Cuarta Sala, cuando de trate de dirimir entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, además las que surjan entre las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje de las diversas entidades federativas, así como la competencia entre las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional del Estado.

2.2.1. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

"La integración y funcionamiento de las Junta Locales de Conciliación se registrarán por las disposiciones por las disposiciones que norman a los organismos federales. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y Territorios y en el caso del Distrito Federal, por el mismo primer mandatario y además por el jefe del mencionado Distrito Federal. Como advierte esta parte del artículo 823 de la actual Ley no puede ser más anticonstitucional al violar flagrantemente la soberanía de los Estados".²⁶

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionaran exclusivamente en la entidad federativa mismas que serán instaladas en municipios y zonas económicas que determine el gobernador, y donde ejerzan su jurisdicción, que no sean competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, dentro de las funciones esta la de procurar un arreglo conciliatorio entre las partes, antes de iniciar formalmente el procedimiento de ley, y en caso de no haber conciliación alguna entre las partes, recibir las pruebas que las partes ofrezcan, que tengan relación con las acciones que ejerza la parte actora y las excepciones aludidas por la demandada, admitirlas en caso de estar ofrecidas conforme a derecho así como desahogarias en los términos ofrecidos por las partes, pueden actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje.

La jurisdicción territorial que ejerzan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es de acuerdo a la que le asigne la Secretaría del Trabajo y

²⁶ PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág. 169.

Previsión Social, que puede asignarle atribuciones mismas que se ejercerán por los gobernadores de los Estados de la nación además de establecer una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así como su creación estará basada en los requerimientos y demandas que la sociedad exija, y que estarán integradas por un representante del Gobierno, con representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, un Presidente de la Junta, que tiene la obligación de intervenir en el funcionamiento de la Junta que será en Pleno o en Juntas Especiales mismo que se integrará con el Presidente, representante de trabajadores y representantes de los patronos de acuerdo a las ramas de la industria.

El Pleno tiene la facultad de expedir el reglamento interior de la Junta, conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta, además de conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno, la formación de los criterios para la resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias, cuidar el buen funcionamiento e integración de las Juntas de Conciliación así como girar las indicaciones que estimen pertinentes para mejorar el funcionamiento.

Otra de las facultades del Pleno, es informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe el funcionamiento de la Junta, sugiriendo las medidas que estime pertinentes para corregirlas.

Las facultades y obligaciones que tienen las Juntas Especiales son las de conocer los conflictos de trabajo que se susciten entre las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas, así como los conflictos de una cuantía menor a tres meses de salario dentro de su jurisdicción, practicar investigaciones en razón a los conflictos que surjan por el pago de las indemnizaciones de muerte por riesgo de trabajo, conocer de los recursos de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos, además de recibir en depósito los Contratos Colectivos de Trabajo, y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Para que funcione correctamente el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta, y del cincuenta por ciento de los representantes de los patrones y trabajadores, en caso de que se dirima algún conflicto, se someterá a votación la aprobación del dictamen y en caso de empate los votos de los representantes ausentes se sumarán al del Presidente, y para las Juntas Especiales durante la tramitación de algún conflicto individual o colectivo de naturaleza jurídica, bastará solamente la presencia del Presidente y de su auxiliar, quien llevará adelante la audiencia hasta su culminación, y en caso de que se encuentre presente en la audiencia uno o varios representantes de trabajadores y patrones.

La resolución se tomará por mayoría de votos, y en caso contrario el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que sean procedentes, salvo las que versen algún incidente que promueva cualquiera de las partes, sobre la personalidad, competencia, para la aceptación de pruebas, desistimiento de la acción, para dictar acuerdo en una audiencia de reposición de autos, así como la audiencia de sustitución patronal. El

Presidente acordará se cite a los representantes de los trabajadores y de los patrones a una audiencia para la resolución de dichos cuestionamientos que surgen durante el procedimiento, y si no concurren el Presidente dictará la resolución que proceda.

Puntualizando lo referente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, éstas resuelven y conocen de los conflictos individuales, es decir, de naturaleza y jurídica, el problema es cuando resuelven conflictos colectivos de naturaleza económica, tales como cuestiones de la fijación de salarios mínimos, mismos que son asuntos completamente administrativos, como cuando se registra un sindicato, por estas razones no se puede considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentren dentro del Poder Judicial.

2.2.2. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este tipo de Juntas nacen de la necesidad de dilucidar conflictos que afectan directamente a la economía nacional; las controversias que conocerán serán entre trabajadores; trabajadores y patrones derivados de las relaciones de trabajo, pueden ser individuales, colectivos, jurídicos y económicos; entre trabajadores, los supuestos que pueden darse son diversos, pueden existir conflictos entre trabajadores individuales, entre sindicatos obreros y entre sus sindicatos y sus agremiados, a este tipo de conflictos se les llama ocasionales ya que si bien es cierto no son la esencia del conflicto laboral, como ocurre en la relación de trabajador-patrón, y quedaran debidamente integradas con un representante del Gobierno y con representantes de trabajadores sindicalizados, además de representantes de patrones designadas por ramas de la industria, y sólo a falta de

trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres, tiene por objeto actuar como instancia conciliatoria para los trabajadores y los patrones, y su función jurisdiccional se los asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y su competencia esta establecida en el artículo 123 facción XXXI de nuestra Carta Magna.

Néstor de Buen nos dice que la condición tripartita de las Juntas Federales, "se integrarán con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres".²⁷

Dentro de la realidad que nos envuelve en la vida cotidiana del litigio, es sabido que esta organización, sólo dificulta la impartición de justicia debido a que todas las actuaciones en los juicios deben estar enterados los integrantes de las Juntas, mismos que no cumplen debido a que hay ocasiones que tardan muchos días en acudir a la Junta que los nombro a realizar su labor de revisar todas las actuaciones de los juicios ventilados dentro de la Junta.

La intención del Legislador al realizar la organización tripartita de las Juntas, es para que ellos hagan valer ante el representante del gobierno los puntos de vista para favorecer los intereses de sus representados.

²⁷ DE BUEN L., Néstor, Derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 172.

Ya quedando debidamente facultadas en los mismos términos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, al recibir el escrito inicial de demanda y previos los tramites de Ley que ya quedaron debidamente establecidos en el punto inmediato anterior de este trabajo de investigación, su función es de conciliación, por lo que las Juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo, además las Juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, además de cumplimentar los exhortos y diligencias que las partes soliciten, debiendo resolver conforme a derecho.

Dentro de los órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra el Pleno, mismo que es el que expide el Reglamento Interior que regirá a la Junta, además tiene la facultad conciliatoria para resolver los conflictos obrero patronales, cuando estos afecten la totalidad de las ramas de la Industria; conocerá y resolverá los actos del Presidente de la Junta en ejecución de laudos del Pleno, y dentro del marco administrativo el Pleno, deberá cuidar el buen funcionamiento de la Junta en general.

Las Juntas Especiales, dirimen controversias de competencia Federal de naturaleza individual y tratándose de asuntos colectivos, la Junta se integrará con la Presidente de la Junta Especial y los representantes tanto de los trabajadores como de los patronos.

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, será nombrado por el Presidente de la República, el nombramiento será sometido a la aprobación del Senado de la República, sus funciones

esenciales son las de cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta, preside el Pleno y las Juntas Especiales, cuando éstas deban conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria, y cuando se trate de asuntos colectivos, además le corresponde la ejecución de los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales, revisa los actos de los Actuarios, en la ejecución de los laudos, esto se lleva a cabo sólo a petición de parte interesada, cumplimenta los exhortos o turnarlos con los Presidentes de las Juntas Especiales, en caso de que se promueva juicio de amparo en contra de actos de la Junta, esta obligado a rendir los informes previo y justificado, requeridos en la Ley de Amparo; en los casos de los conflictos que afecten a dos o más ramas de la industria y conflictos colectivos.

Las funciones de los Presidentes de las Juntas Especiales, son muy similares al del Presidente de la Junta, deben cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta Especial se les confiere la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial a su cargo, revisarán los actos de ejecución de los laudos, y providencias cautelares que realizan los Actuarios, esto a solicitud de parte interesada, se cumplimentarán los laudos que les tume el Presidente de la Junta Federal, cuando se interponga Juicio de Amparo por la parte interesada, en contra de los laudos y resoluciones dictadas por la Junta Especial, debiendo rendir los informes de ley, también deben informar sobre el funcionamiento, deficiencias encontradas y sugerir la mejor solución que estimen pertinentes.

Los Secretarios Generales, tienen las facultades de actuar como Secretarios del Pleno y cuidar los archivos de la Junta; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se va a dividir en Juntas Especiales cuando son

asuntos individuales o colectivos y a nivel nacional los asuntos colectivos y los de naturaleza económica, se ventilarán en la ciudad de México, aunque la Junta Federal es una sola, para efectos de agilidad se han dividido en dieciocho Juntas por materia.

2.3. La representación y el abogado patrono.

Cuando hablamos de la representación, es importante hacer una diferenciación entre patrocinio y procuración por la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o bien del abogado patrono, y en materia laboral, no es requisito indispensable para representar en juicio a las partes ser licenciado en derecho, simplemente se comparecerá en juicio en representación de alguna de las partes ya que sólo representará en juicio, si no esta la parte que se esta representando pero se ha facultado con carta poder, otorgada por la parte interesada debidamente firmada y ante dos testigos que la firmen, es requisito suficiente para poder comparecer a juicio en representación de aquel que otorgo carta poder.

"Son representantes, precisamente, a los que en teoría se les denomina partes formales, porque no recaen en ellos en lo personal los efectos de la sentencia, es decir, la facultad de realizar actos procesales y comparecer en juicio, que a veces no coincide con la capacidad de ser parte, no siempre se puede ejecutar personalmente (*juspostulandi*)".²⁸

Este autor, afirma que los representantes de las partes dentro del juicio laboral, son terceras personas que no les afectaría la resolución que

²⁸ TENA SUCK, Rafael, y otro, *Derecho procesal del trabajo*, Op. cit. Pág. 47.

dicte la Junta, que en caso de un representante particular, lo que lo impulsa es el beneficio económico que por su labor obtengan, y en caso de un procurador de la procuraduría de la Defensa del Trabajo esta impulsado por el salario que percibe por su trabajo.

Se va a aceptar la procuración en materia laboral como acto benéfico para los trabajadores, acreditando la personalidad con el sólo hecho de que se autorice por medio de carta poder, se puede actuar en juicio en representación de alguna de las partes personas físicas.

En las cartas poder se estipula que no hay requisitos y son inobjetables, además de no ser necesario la ratificación de la misma, esto significa que basta con presentarla, si es abogado de la parte actora se va a actuar mediante carta poder simple, es decir, que no hay necesidad de protocolizar ante Notario Público, solamente para caso de personas morales, tendrán que acreditar su personalidad por medio de poder notarial.

La representación recaerá en cualquier persona que cumpla con las funciones de directores, administradores o gerentes en la empresa o establecimiento serán consideradas como representantes del patrón; las personas morales por lo general se les otorgará personalidad mediante mandato judicial, los sindicatos comparecerán también, y para acreditar su personalidad mediante la suscripción ante las autoridades de trabajo o gobierno, registrarán a su mesa directiva, ante las instancias correspondientes y el testimonio hará las veces de documentos certificados ante Notario Público.

La persona que ha sido designada no tiene que aceptar el cargo, simplemente tiene que asentar su firma para que se le tenga por aceptado el cargo tácitamente, y en cualquier momento la parte actora o demandada puede acudir ante la autoridad para revocar el poder que nos haya otorgado. Existe también en materia laboral la representación forzosa, tratándose de personas menores de edad en donde se violan los derechos, goce y ejercicio, la misma ley establece que los menores tienen que ser representados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Néstor de Buen, manifiesta "La distinción entre "apoderado" y "representante" es, en nuestro concepto, un tanto artificial a partir de que también los representantes son apoderados, según se desprende del propio art. 692 y de la naturaleza misma del contrato de mandato. Sin embargo la fracc. III del art. 692 plantea una alternativa que podría tener cierto valor sistemático: el apoderado puede acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o sólo con carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quien la otorga esta legalmente autorizado para ello".²⁹

La naturaleza jurídica de la representación y del abogado patrono, la encontramos en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que establece que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, cubriendo los requisitos legales que la misma Ley Federal del Trabajo, la diferencia en cuanto la representación se otorga mediante poder notarial, mismo que servirá como mandatario general o especial y la escritura deberá contener las facultades de quien le otorga el mandato, y el abogado patrono, solamente representara al la persona que lo

²⁹ DE BUEN L., Néstor, Derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 235.

designe única y exclusivamente para el juicio de que se trate; en materia laboral, es ante dos testigos que firman en la carta poder, quedando debidamente facultados especialmente, para el reclamo de todas las prestaciones principales y accesorias a las que se tenga derecho.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el que otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificad ante la Junta;

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa

comprobación de quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello y,

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Por lo anterior, se entiende que para comparecer en cualquier juicio de carácter laboral no es necesario ser Licenciado en Derecho.

2.4. Actuaciones previas y durante el procedimiento que establece la Ley Federal del Trabajo.

La comparecencia del actor ya sea de manera oral o escrita, presentado su demanda inicial, es con lo que se da comienzo a la activación de la intervención del órgano jurisdiccional, para dirimir cualquier controversia que se suscite en una relación obrero-patronal, aún cuando el trabajador ignore el nombre, la denominación o razón social donde labora o laboro, con sólo precisar el domicilio de la empresa donde presta o presto sus servicios y la actividad a que se dedica el patrón, esto con la finalidad de que la Junta este en la capacidad jurídica de poder turnar la demanda a la Junta que corresponda, de acuerdo a la actividad que señale el trabajador tenga el patrón.

Una de las características del proceso laboral, no existe formalidad, tanto en la presentación del escrito inicial de demanda, como en el escrito de contestación, mismos en los cuales relatarán sus hechos, pero esta informalidad se estableció para las partes únicamente, la autoridad esta obligada a dejar siempre constancia de las actuaciones que lleven en el proceso.

Tena Suck, no indica "Se define la actuación como la acción y efecto de actuar, y en el foro jurídico reciben ese nombre cada uno de los actos o diligencias de un procedimiento judicial autorizados o practicados por quien corresponda. Las actuaciones son el conjunto de actos que integran un expediente o proceso".³⁰

La comparecencia de las partes en la fecha que se señalo para que tenga verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, podrá hacerse de manera personal o por conducto de sus apoderados legales.

La presencia física de las partes en la etapa conciliatoria es importante, sólo así estando las partes presentes se podría llegar a un arreglo conciliatorio, mismo que estará sujeto de ratificación de las partes, y los efectos prácticos de esa medida social son en beneficio de la clase trabajadora. Las actuaciones deberán practicarse dentro de las horas y días hábiles, salvo casos de excepción de extrema urgencia, de no realizarse dentro del horario de la Junta, toda actuación será nula.

³⁰ TENA SUCK, Rafael, *Derecho procesal del trabajo*. Op. cit. Pág. 80.

La Ley Federal del Trabajo manifiesta que son hábiles todos los días del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos días que la Junta suspenda sus labores, por lo que hace a las horas hábiles, son las que comprenden el lapso de las siete de la mañana y las diecinueve horas de la tarde, la Junta por medio de sus Presidentes y Presidentes de las Juntas Especiales, los Auxiliares están facultados para habilitar horas para que se puedan practicar las diligencias que estimen pertinentes, el único requisito es que exista causa justificada para realizarlo, en el caso de las audiencias o alguna diligencia se inicio en horas hábiles, la misma podrá continuarse hasta su terminación sin suspenderla, no habiendo necesidad de solicitar habilitación expresa, si la audiencia es suspendida ésta deberá continuarse el día siguiente hábil.

Con lo anterior, la Junta esta obligada a que obre en autos la razón por la cual se suspendió la audiencia, y sólo en materia de huelga todos los días son hábiles por lo que no entran dentro del supuesto anterior, debido a la extrema urgencia por lo que tendrán prioridad para presentarse.

Dentro de las actuaciones se encuentran las audiencias las cuales serán públicas, aunque la Junta podrá ordenar de oficio o a petición de parte que se lleven a cabo a puerta cerrada, cuando lo requiera la moral o las buenas costumbres o por razones de comodidad y espacios, de cada audiencia o diligencia se deberá levantar una acta de lo actuado, que en sí es una reproducción de lo manifestado por las partes y Secretario de la Junta, y todos aquellos que hayan intervenido en la actuación deberán firmar las actas de la diligencia en que hayan intervenido, llevándose todos una copia simple del acta.

Lo anterior, sirve a las partes para el caso de que el expediente o alguna constancia en el que actúan se extravió, en este caso el Secretario certificará la existencia anterior y la falta posterior, y se tramitará en vía incidental, la reposición de los autos faltantes, por medio de una audiencia incidental convocando a las partes a aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder, y la Junta esta facultada para ordenar que se practiquen todas las diligencias necesarias para reponer todos los autos.

Una buena medida precautoria para superar una situación de extravió del expediente o de alguna constancia es la expedición de copias certificadas de cualquier auto que integre el juicio o de todo el expediente en general, la autoridad expedirá a las partes siempre que estas se lo soliciten, y todos aquellos expedientes que ya estén concluidos el Pleno de la Junta ordenará sean dados de baja del archivo de la Junta Especial, pero se conservarán en lugar diverso, para el caso de que se vuelva a requerir su consulta.

2.4.1. Notificación a las partes.

Al presentar la parte actora su escrito inicial de demanda debe señalar domicilio para oír y recibir notificaciones, cuestión que es de gran utilidad para el proceso, si nos apegamos a lo que manifiesta el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones, puesto que si no lo hacen las subsecuentes notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según sea el caso en los términos previstos en la Ley Federal del

Trabajo, del mismo modo deberán señalar el domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quien promueven, y para el caso de que no se encuentre la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado la parte actora donde presto sus servicios subordinados para la demandada.

Las notificaciones que serán de carácter personal serán:

- Los emplazamientos a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo.
- El auto de radicación del juicio que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que le remitan otras Juntas.
- La resolución en que la Junta se declare incompetente.
- El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.
- La resolución que deban conocer los terceros extraños a juicio.
- El auto que conceda el término o señale fecha que el trabajador sea reinstalado.
- La reposición de actuaciones.
- El auto que ordena la continuación del trámite del juicio, y los casos de urgencia o que concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

El maestro Trueba Urbina indica, en la exposición de motivos de las notificaciones "El capítulo IV se refiere a las notificaciones, actos procesales de máxima importancia para que el juicio se desarrolle con toda regularidad. En él se conservan la mayoría de las reglas vigentes, al comprobar que

responden a los principios que rigen generalmente en relación con las notificaciones y a los correspondientes emplazamientos y que el sistema es adecuado; sin embargo, el artículo 740 introduce una variante que tiene el propósito de acortar y simplificar el procedimiento, en los casos en el trabajador desconozca el nombre del patrón".³¹

La persona encargada de llevar a cabo las notificaciones a las partes es el Actuario, quien tiene fe pública adscrito a la Junta Especial de que se trate, en la primera notificación personal el fedatario público deberá cerciorarse de que es el domicilio correcto de la persona a quien se pretende notificar atendiendo al domicilio señalado en el escrito de demanda, si esta presente el interesado o su representante legal el Actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma.

Si se tratará de persona moral, el Actuario se cerciorará de que con quien se esta entendiendo la diligencia es representante legal de aquella, puesto que sólo esta podrá recibir a nombre y en representación de la persona moral que se pretenda notificar.

En caso de no encontrarlo por primera vez se dejará citatorio para lo espere el día siguiente a la hora señalada en el citatorio, y en caso de que en el día indicado, no se encontrara o se negare a recibir la notificación, se realizará por medio de instructivo que se fijará en la puerta de entrada, de todo lo anterior el Actuario deberá asentar razón en autos, señalando con claridad los medios de convicción en que se apoye.

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág. 442.

Para las posteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello el mismo día en que se dicte la resolución, si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado, si no se encontrará presente, dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local esta cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo, cuestión que en la práctica del litigio no ocurre, es necesario que acuda la parte interesada al local de la Junta, para estar en constante vigilancia del negocio jurídico y estar al pendiente cuando exista alguna notificación de carácter personal, ya que los Actuarios en pocas ocasiones acuden al domicilio señalado para recibir notificaciones.

Las notificaciones que se realizan por medio de boletín o estrados como nos lo explica el jurista Néstor de Buen " suelen consistir los estrados en un simple tablón de anuncios en que se fijan las listas de acuerdos. Estas deben ser autorizadas por el secretario de acuerdos y selladas en su fecha y contendrán la fecha, el número de expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate".³²

El Boletín Laboral se publica diariamente, cuestión que favorece a los litigantes, de esa manera se conocen los asuntos que tienen notificaciones aún las que no tiene el carácter de personal, y la función que tiene el Secretario es hacer constar en autos la fecha de publicación y fijar diariamente en lugar visible de la Junta un ejemplar del Boletín Laboral.

Las notificaciones personales en materia laboral surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento

³² DE BUEN L., Néstor, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág.381.

puesto que son practicadas en horas hábiles cuando menos con una anticipación de veinticuatro horas antes de la celebración de cualquier diligencia, salvo disposición en contrario de la ley, serán nulas las notificaciones que no se lleven a cabo de conformidad con lo dispuesto en el presente punto de esta investigación, y realizadas por Boletín Laboral, o por estrados, surtirán efectos al día siguiente de su publicación, por lo que es de verse que la Ley Federal del Trabajo otorga toda la seguridad jurídica a las partes.

2.4.1.1. Exhortos y despachos.

Los exhortos son solicitados por las partes cuando una o varias diligencias no se pueden llevar a cabo, en razón a la jurisdicción de la Junta que conozca de un juicio, misma que quedará subsanada, el maestro Rafael Tena Suck define a los exhortos como "La limitación de la competencia por razón del territorio se subsana mediante la colaboración que se presentan entre sí la Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados de la Republica o en todo caso las naciones que forman parte del concierto Internacional".³³

Este requerimiento se formulará por escrito, a otra autoridad de igual categoría, de la misma o de diferente jurisdicción, para que de cumplimiento a las diligencias que en el mismo se le encomiendan, además de razones de jurisdicción es para acortar tiempos y distancias.

En materia internacional los exhortos y despachos se autorizarán cuando se demuestre plenamente que son indispensables para probar los

³³ TENA SUCK, Rafael, y otro, *Derecho procesal del trabajo*. Op. cit. Pág. 97.

hechos fundamentales de la demanda o de su contestación, y a falta de tratados o convenios, los exhortos serán despachados via diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan, y no serán necesarias la legalización de las firmas, si las leyes o practicas del país donde se libre el despacho, no se establecen ese requisito.

Los exhortos que se diligencien dentro de la Republica no requieren legalización alguna de las firmas de la autoridad que los expide, la Junta esta obligada a expedir los exhortos y despachos al día siguiente de aquél en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

Recibido el exhorto por la autoridad exhortada, se proveerá dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción, se encontrará obligada a diligenciarlos en los cinco días siguientes, salvo en los casos que por su naturaleza de lo que haya de practicarse exija un mayor tiempo, pero no podrá exceder de quince días como máximo, cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, la parte interesada solicitará por escrito a la autoridad exhortada por medio de oficio recordatorio, si a pesar del recordatorio continua la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado, las partes podrán intervenir entre la comunicación de las autoridades, esto es, que a solicitud de parte interesada la Junta entregará el exhorto y sus anexos previa toma de razón de asiente en autos, y quien bajo su responsabilidad lo transportará a la Junta exhortada.

La parte que se comprometió a llevar el exhorto, ésta se obliga a regresarlo previa diligenciación si esta fuere posible, esto con la finalidad de

darle celeridad al procedimiento en el litigio diario en realidad un exhorto lo único que producen es la lentitud en la solución de los conflictos.

2.4.1.2. Incidentes y sus generalidades.

Estos surgen durante la tramitación del proceso, es todo problema de carácter secundario pero surge en relación con el conflicto principal, existen incidentes de previo y especial pronunciamiento, los cuales suspenden el procedimiento, se definen "que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso".³⁴

La Ley Federal del Trabajo regula en su artículo 762, los incidentes de previo y especial pronunciamiento, los de nulidad de actuaciones, competencia que se promoverán cuando se crea que la Junta que esta conociendo el negocio jurídico, no es la competente, esto puede ser en razón de la materia o en razón al territorio y el poder jurisdiccional que esta conociendo dicha autoridad, de personalidad, cuando las partes que comparecen a juicio no acreditan su personalidad en términos del artículo 692, ya sea parte actora o demandada. Los incidentes por acumulación de autos se da cuando existen dos o más juicios, y las partes son las mismas, esto para evitar que se dicten laudos contradictorios, por acumulación de acciones se da cuando en una misma demanda se ejercitan dos o más acciones que tienen una causa común siempre y cuando no sean contradictorias.

³⁴ *Ibidem*, Pág. 100.

Las excusas se promoverán por aquellos interesados que tengan conocimiento de que alguna de las partes este relacionada familiarmente con algún integrante de la Junta en la cual se este resolviendo el negocio, estando impedida la Junta de seguir conociendo el juicio, teniendo que turnársela a otra para que esta resuelva con la equidad que por derecho proceda.

2.4.1.3. Términos procesales.

"Se establece que cuando para la realización de un acto procesal o el ejercicio de un derecho, no se encuentre fijado un término, este será de tres días hábiles. El artículo 736 indica la forma en que deberá computarse los términos; al respecto debe tenerse presente que los meses se considerarán invariablemente como lapso de treinta días naturales".³⁵

Esto corresponde a la etapa en que puede producirse determinado acto procesal, por lo que se hace referencia a un espacio de tiempo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo, los términos comenzarán a correr el día siguiente en que surtan sus efectos la notificación y se contará en ellos el día de su vencimiento, por lo que hace a las notificaciones personales estas surten efecto desde el momento en que se realizan, y el término empieza a correr al día siguiente, sin tomar en cuenta la hora, es decir, corren de momento a momento.

De acuerdo con lo anterior si una notificación se efectuará en lunes surte efectos ese mismo día, y el término empieza a correr el martes si la

³⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*. Op. cit. Pág. 441.

ley da tres días de plazo vencería el día jueves, porque dentro de esos tres días incluye el día del vencimiento, en las notificaciones por Boletín Laboral o por estrados surten su efectos el día de su publicación y el conteo es el mismo, si la publicación sale el día lunes, surte sus efectos el martes y el término empieza a correr a partir del miércoles, el plazo se vencerá el viernes.

2.5. Etapas procesales en el procedimiento ordinario.

Dentro del desarrollo del procedimiento laboral nos encontraremos con tres etapas, conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, reguladas dentro de la Ley Federal del Trabajo y se hará una mención breve puesto que más adelante abundaremos a fondo toda y cada una de ellas.

En la conciliación la autoridad deberá tratar de exhortar a las partes de llegar a un arreglo, antes de comenzar formalmente el procedimiento en sí, en la etapa de demanda y excepciones, las partes ratificaran su escrito de demanda el cual contiene las pretensiones que reclama a su contraparte y de contestación a la misma que contiene las excepciones y defensas que ofrece para defenderse de lo que se le esta reclamando.

En el ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes ofrecerán las pruebas que estimen pertinentes para acreditar su dicho, y la Junta deberá admitir aquellas que guarden una íntima relación con la litis que este planteada, desahogando todas y cada una de las probanzas ofrecidas por las partes, una vez hecho lo anterior, se pasa al periodo de alegatos, finalmente se cierra instrucción pasando a dictamen el expediente.

2.5.1. Conciliación como medio para dar fin al conflicto.

Bermúdez Cisneros, nos indica "La conciliación es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir".³⁶

La conciliación tiene como finalidad resolver las diferencias de trabajo entre las partes en conflicto, orienta su actividad hacia bases equitativas, es aquí donde el Estado realiza una verdadera impartición de justicia la conciliación no pretende sustituir las voluntades de quienes participan en el conflicto, si no todo lo contrario propone una solución adecuada para ambas partes, en nuestra realidad mexicana la conciliación puede ocurrir en cualquier momento del juicio ante las Juntas siempre y cuando sea hasta antes de cerrar la instrucción en el proceso, dándole con esto la razón al artículo 685 párrafo primero, el cual establece que las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso; con ello se afirma que la conciliación

³⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág.137.

es una medida de agilización para la solución de los conflictos, para beneficio de los trabajadores en cuanto a que la justicia será más expedita y pronta.

"Hernalz Márquez considera que en ella (la conciliación) confiadas a ambas partes en la imparcialidad del juzgador y respaldadas por su autoridad, puede iniciarse y concretarse formulas de arreglo, que siempre han de hacer terminar la divergencia entre el actor y el demandado, de una manera menos violenta y cruda que la sentencia impusiese en su día".³⁷

Existe conciliación preventiva, la cual podemos definir como la que se realiza previamente al planteamiento de un conflicto ya sea de manera aguda o violenta, con esta clase de conciliación se procura la avenencia de las partes discrepantes, tratando de evitar las consecuencias en el caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes, si no ocurre esto las partes estarán en completa libertad de iniciar las acciones y medidas que a sus respectivos derechos les convenga, existiendo siempre sus pros y sus contras, en cuanto a lo segundo se puede mencionar para esta clase de conciliación, determina cuando debe de considerarse que existe conflicto, para el efecto de la intervención la autoridad en su carácter exclusivo de conciliador entre las partes, por lo que el objeto de la conciliación preventiva es conseguir una solución amigable del conflicto.

"M. de la Plaza afirma: tiende la conciliación, fundamentalmente a evitar el pleito y, por ese motivo, se le concibe como un medio que en

³⁷ PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág. 214.

algunos juicios se opta a que se promueva sin haberse celebrado y en que todos pueden proceder a su imitación...."³⁸

Conciliación, mediación y arbitraje, en principio habría que hacer una distinción de éstas figuras jurídicas, en la primera de ellas sólo se procura el acercamiento y avenimiento de las partes sin hacer estas propuestas, en tanto que la función de mediador, no se limita a fomentar el dialogo además de lograr un acuerdo según su mejor criterio, buscando evitar el conflicto abierto, en tanto que la conciliación y arbitraje coinciden en un hecho el cual es la necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados, de manifestar un acuerdo directo en la conciliación con el cual finaliza el conflicto, por el contrario el arbitraje aceptan al que ha de establecerla, la conciliación presenta la característica de una negociación, de un contrato novado y el arbitraje se encuentra en el acatamiento forzoso de un fallo.

Si en esta etapa las partes no llegan a un arreglo o no compareciera a la audiencia una o ambas partes, se les tendrá por inconformes, pasando los autos a la etapa de demanda y excepciones.

2.5.2. Demanda y excepciones.

Abierta la etapa de demanda y excepciones en el proceso, la parte actora puede modificar, aclarar, ampliar o en su caso desistirse de la demanda, en ese mismo acto la parte demandada podrá realizar las aclaraciones, modificaciones, y ampliaciones que se estimen o en caso muy raro allanarse a la demanda de la parte actora en su escrito de contestación

³⁸ *Ibidem*, Pág. 215.

de demanda, en ese momento si la Junta encuentra alguna irregularidad en la demanda prevendrá a la actora para que en ese momento desahogue la prevención en los términos que la Junta, si dichas modificaciones o aclaraciones a la demanda son de fondo, la audiencia quedará diferida para que la contraparte no quede en total estado de indefensión, si la aclaración no es de fondo, en ese momento el demandado da contestación ya sea de forma verbal o escrita oponiendo las excepciones y defensas estimadas pertinentes, que versarán sobre todos los hechos de la demanda y de las ampliaciones, si es el caso afirmándolos o negándolos, expresando aquellos hechos que ignore cuando no sean propios, en ese momento la audiencia se continuará, si la demandada no diera contestación a algunos hechos o contestará con evasivas, se tendrán por admitidos los hechos plasmados por la parte actora y no admitirán prueba en contrario.

En lo que se refiere al rubro de demanda Néstor de Buen dice " no se confunde con la acción, porque es un mero instrumento formal, mediante el cual la acción se ejerce, ni se confunde tampoco con la pretensión porque simplemente la contiene. La pretensión además, puede ampliarse posteriormente a la demanda, tanto por la acción del propio interesado, al incorporar otras peticiones en la etapa de demanda y excepciones, como por iniciativa de la Junta, sin olvidar que la ley, al establecer en el art. 685 esa facultad del tribunal, equipara a las acciones con el derecho material en juego".³⁹

Aquí se diferencia lo que es la acción, siendo el derecho que tiene aquella parte inconforme de reclamar a su contraparte ante la autoridad

³⁹ DE BUEN L., Néstor, Derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 248.

competente, el pago y cumplimiento de sus pretensiones que son todas y cada una de las prestaciones a las que se cree que se tiene derecho, por parte de aquel que crea se han vulnerado sus derechos en una relación obrero patronal.

Si en el escrito de contestación a la demanda se planteará un incidente de incompetencia, quizás para que la audiencia se suspenda no eximirá al demandado de que tenga que dar contestación en la misma audiencia porque en el caso de no contestar la demanda, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo; posteriormente de contestada la demanda, la Junta les dará el uso de la palabra, primero a la parte actora la cual replicará sobre los argumentos de su contraparte utilizados en su contestación de demanda, posteriormente se dará el uso de la palabra a la demandada la cual contra replicará ambas partes lo harán por una sola vez.

Si la parte actora no concurre a la audiencia, se le tendrá por ratificado su escrito de demanda, si no concurre la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Puede surgir una reconvencción, la que se podrá contestar en la misma audiencia o en su caso solicitar se suspenda la misma, para poder dar contestación a la reconvencción, por lo que la Junta deberá señalar nuevo día y hora para la continuación de la audiencia en la etapa que se haya quedado; si las partes dentro de la audiencia promueven algún incidente de previo y especial pronunciamiento, como lo son incidente de competencia, nulidad, acumulación, o excusas, los cuales suspenderán la audiencia en el estado en que se encuentre, la Junta dictará un acuerdo en el que se señalará fecha y hora para que se lleve a

cabo la audiencia incidental, en las que las partes realizarán sus manifestaciones y ofrecerán sus pruebas que estimen pertinentes, con el apercibimiento que de no comparecer se les tendrá por perdido el derecho que se les confirió, si es declarado improcedente el incidente planteado, la Junta debe señalar día y hora para la continuación del procedimiento prosiguiendo en la etapa en la cual se quedó.

2.5.2.1. Elementos esenciales de la demanda.

La demanda laboral contiene la declaración general del problema jurídico que plantea el trabajador o el patrón, en los hechos y el derecho invocado además contiene las peticiones que la parte actora pretende conseguir de la demandada, para que el poder jurisdiccional a través de sus titulares apliquen la ley al caso en concreto, los requisitos que toda demanda debe contener son:

*El nombre del actor que puede ser trabajador o patrón, y que es la persona que ejercita la acción por medio de la demanda.

*El domicilio del actor, mismo que deberá encontrarse dentro de la jurisdicción de la Junta, para donde podrá este recibir toda clase de notificaciones y documentos.

*El nombre, domicilio de la parte demandada y la actividad a la que se dedica el patrón en caso de que sea este el demandado.

*Indicar con toda precisión las prestaciones que se reclaman.

*Señalar los hechos en que se funde explicándolos claramente.

*El derecho en el cual encuentre sustento a sus peticiones, aunque dentro de la práctica laboral no es indispensable poner el derecho en la demanda.

*Las peticiones en términos concretos y claros.

Dentro de la demanda se debe señalar la autoridad competente que deba conocer el asunto sea local o federal, esto con la finalidad de no perder mayor tiempo en caso de que la demanda este dirigida a una autoridad que no le corresponda, evitando trámites de carácter administrativo que únicamente entorpecerán y retardarán la impartición de justicia, esto sin motivo justificable alguno.

2.5.2.2. Elementos esenciales de la contestación. (excepciones y defensas)

En lo referente a las excepciones que la parte demandada deba interponer, el jurista Armado Porras y López cita "El insigne procesalista de la tradición española, Vicente Caravantes, al respecto dice: "por excepción se entiende el medio de defensa y la contradicción o repulsa con que el

demandado pretenda excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor".⁴⁰

Se puede afirmar que la excepción, es el derecho de contradicción que la parte demandada ejerce dentro del procedimiento laboral, que trata de destruir a la acción o aplazar el ejercicio de la acción hasta el límite de detenerla, y que se debe hacer valer en el plazo que la misma ley determina.

La contestación de demanda debe contener el rubro el nombre de las partes en el juicio, el número de expediente, el nombre de la Junta a la cual se somete, el nombre del demandado, domicilio para oír y recibir notificaciones y documentos, un apartado en donde el demandado debe referirse a todos y cada uno de los hechos argumentados por el actor, en virtud de que aquellos hechos a los que no se refiera, se le tendrán por aceptados por el mismo. Las excepciones, son las oposiciones que opone el demandado en contra de los argumentos de la demanda, o para contradecir el derecho, material que el actor pretende hacer valer, con el único objeto de la resolución que dicte lo absuelva totalmente o parcialmente del pago de las prestaciones reclamadas, y las excepciones van dirigidas a poner un obstáculo temporal o permanente a la actividad de la Junta de que se trate.

"Las excepciones son de dos clases, dilatorias y perentorias. Las dilatorias tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por las partes. Las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia de la misma del derecho ejercitado con

⁴⁰ FORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág. 144.

ellas, tales serian las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, etc".⁴¹

A diferencia de excepción, la defensa es una oposición al reconocimiento de un derecho pretendido en la demanda, como lo serian los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

2.6. Ofrecimiento de la prueba libre.

El acto en virtud del cual las partes presentan ante el juzgador todos los elementos de prueba que estime convenientes, con los que se pretende comprobar su acción en caso de la parte actora, sus excepciones y defensas en caso de la parte demandada, mismo que puede realizarse de manera oral o escrita, objetando las pruebas ofrecidas cada parte las de su contraparte, con la finalidad de que queden desestimadas para el juzgador las pruebas que son ofrecidas por su contraparte.

Rafael de Pina citado por Néstor de Buen dice "otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas ... esta potestad se extiende, igualmente, a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración".⁴²

El motivo del ofrecimiento de la prueba, es la acción de probar aportando los elementos de convicción para la verificación de los hechos,

⁴¹ TENA SUCK, Rafael, y otro, Derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 40.

⁴² DE BUEN L., Néstor, Derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 398.

los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos, el autor citado en el párrafo anterior pone de manifiesto la libertad que la Ley Federal del Trabajo otorga a las partes dentro del juicio laboral, para aportar todos los elementos que las mismas aporten dentro del juicio para tratar de llegar a una verdad absoluta de los hechos que dieron origen a la demanda.

La parte actora al momento de ofrecer sus pruebas podrás ampliarlas, aclararlas, desistirse o ratificarlas, según sean sus necesidades, deberán referirse a los hechos controvertidos, en el caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de demanda, este podrá solicitar a la Junta se suspenda la audiencia para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro ese lapso las pruebas correspondientes.

En cuanto a su finalidad es llegar a la verdad pero esta es subjetiva, porque es imposible llegar a conocer una verdad absoluta, esta opera a través de convicción que el juzgador debería encontrar mediante las pruebas que muchas veces no coincide con el resultado, de ahí que de cuando la prueba no proporciona elementos firmes de convicción al juzgador. En materia laboral se pueden ofrecer los siguientes medios de prueba siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho, confesional, documental pública o privada, testimonial, pericial, inspección o reconocimiento judicial, presuncional, instrumental de actuaciones y fotografías y, en general aquellos medios aprobados por los descubrimientos de la ciencia.

Bermúdez opina, "Este sistema se caracteriza por que el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante el desahogadas, sin sujetarse a una tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y, en su caso convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas".⁴³

Nuestra legislación laboral no limita a ninguna de las partes para que estas ofrezcan todas las pruebas que estimen pertinentes, a fin de acreditar su acción o sus excepciones y defensas, según sea el caso deja abierta la posibilidad de ofrecer pruebas que por el avance de la tecnología, vayan surgiendo.

2.6.1. Admisión de pruebas.

Una vez ofrecidas y objetadas las pruebas por las partes la Junta dictará un acuerdo, en el cual señalará que pruebas de las partes son admitidas, cuales serán desechadas y en caso de ser necesario el desahogo de algunas probanzas por la naturaleza de las mismas, se fijará día y hora para el desahogo de la prueba que así lo requiera, podría suceder que una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas resurgieran nuevos elementos de prueba que necesite un desahogo especial, la Junta deberá admitirlos por referirse a hechos que se desconocían y se les fijara día y hora para su desahogo.

"En general todo ofrecimiento de pruebas marca la relación de la prueba con el hecho que se quiera acreditar. A veces esa relación se hace

⁴³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág. 85.

individualizando el hecho y la prueba. En ocasiones sobre todo cuando los litigantes no son tan cuidadosos, en forma genérica. Hay en ello una cierta concesión al sacramentalismo, tan propiciado en ambientes de escasa cultura jurídica como suelen ser los tribunales de trabajo. "Relaciono las pruebas, en general, con todos los puntos controvertidos", suele decirse, con lo que difícilmente se cumple el mandato del art. 777, si es que se entiende que quiso referirse a la invocación formal del vínculo del objeto probatorio con el medio probatorio".⁴⁴

El autor citado es congruente con su razonamiento, debido a que en la práctica diaria del litigio es cierto que las partes no tengan la costumbre de relacionar debidamente las pruebas con los hechos en particular, sin manifestar lo que se pretende probar con el ofrecimiento de cada prueba en lo particular, cuestión que es verdaderamente certera para la parte oferente lo realice, pero por costumbre en materia laboral tanto los litigantes como la autoridad se han acostumbrado a que se ofrezcan las pruebas de manera genérica, viciando y violentando, lo establecido en el artículo 777 de la Ley Laboral, si nos apegamos a lo que el mismo dice, la autoridad se encontrará en mejores posibilidades de llegar a la verdad del negocio.

2.6.1.2. Desahogo de las pruebas.

Una vez ofrecidas y objetadas las pruebas de ambas partes, la Junta dictará un acuerdo en el cual señalará que pruebas admitirá o cuales desechará y, en su caso, si es necesario el desahogo de algunas probanzas ésta fijará día y hora para el desahogo de las mismas, podrá suceder que

⁴⁴ DE BUEN L., Néstor, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág.405.

una vez concluida y cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sobrevinieran nuevos elementos de prueba que necesite un desahogo especial, la Junta deberá admitirlos por referirse a hechos que se desconocieran, fijando día y hora para su desahogo.

El desahogo de las pruebas se celebrará dentro de la audiencia de ley, siempre y cuando la naturaleza de la misma lo permitan, ya que del curso de ellas se conocerán con mayor firmeza, los argumentos de la demanda en caso del actor, las excepciones y defensas opuestas por la parte demandada, el legislador con ello trata de una mayor fluidez al proceso, suprimiéndole muchas formalidades, llegado el día y hora señalado en el acuerdo que la Junta dicte al concluirse la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, fecha deberá ser dentro de los diez días siguientes según el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Art. 883.- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

Este artículo se rige bajo el principio de celeridad en el proceso, debido a que las partes son las que deben coadyuvar con la Junta, a fin de que de dé cumplimiento a este precepto evitando el retraso de juicio, pero en la realidad diaria del litigio laboral las cosas no suceden así, las Juntas por lo general no actúan de oficio, sino que esperan a que las partes motiven al órgano jurisdiccional para la continuación del procedimiento, la Junta debido a la gran carga de trabajo retrasan de manera absurda y totalmente burocrática, debido a los lapsos tan largos que señalan entre actuaciones.

2.6.1.3. Cierre de Instrucción y alegatos.

La Junta después de cerciorarse de que ya se desahogaron todas las pruebas ofrecidas por las partes, procederá a notificar a las partes por medio de boletín, para que en un término de tres días, formulen sus alegatos, pues si no ejercen ese derecho se les tendrá por perdido su derecho, si ejercieron o no ese derecho las partes, el Secretario de Acuerdos certificará que no quedan pruebas pendientes por desahogar y

que las partes formularon o no sus alegatos, se ordenará el cierre de la instrucción, para que posteriormente se turnen los autos a proyecto de resolución, periodo en que la autoridad laboral tiene un término de veinticinco días hábiles, para dictar el laudo que resolverá el conflicto, cuestión que en la especie jamás ocurre debido a la gran carga de trabajo que tienen las Juntas Locales y Federales, por lo que en la práctica del litigio laboral, la autoridad excede por mucho el término que la Ley Federal del Trabajo establece.

Los alegatos, cita el jurista Bermúdez “de una exposición escrita que no tiene forma determinada por la ley, pero que debe limitarse al análisis de la prueba frente a los hechos afirmados, estableciendo las conclusiones que de ella deriven. El alegato sólo debe ser un examen de la prueba para orientar al juez, quien sacará de ella, personalmente, las conclusiones que estime pertinentes”.⁴⁵

Con lo anterior, las partes podrán alegar lo que a sus derechos les corresponda y expresando los motivos por los cuales uno probó su acción y la otra parte hizo valer sus excepciones y defensas.

2.6.1.4. El laudo y las resoluciones laborales.

El término laudo, proviene de *laudare*, de *laus*, *laudis* alabanza, el significado de “laudo” es alabar, es decir, es donde el juzgador aplica las normas jurídicas al caso concreto de que se trate, con la finalidad de resolver sobre la incertidumbre de derecho que existe dentro de un conflicto

⁴⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho procesal del trabajo*, Op. cit. Pág. 156.

laboral, previo estudio y valoración de las pruebas que el actor y el demandado ofrecieron durante el desarrollo del juicio, terminando con la aplicación de las normas jurídicas al caso en concreto, que es la forma jurídica de terminar con la litis creada desde el momento de la presentación de la demanda, y donde versarán todos los razonamientos lógicos jurídicos que el juzgador aplica, previo estudio minucioso de todos los elementos que la parte actora aporó para acreditar sus pretensiones y el demandado, acreditar sus excepciones y defensas respectivamente, para llegar al esclarecimiento de la verdad.

Las resoluciones de los Tribunales Laborales son acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio, autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelven dentro y fuera del juicio un incidente, y laudos cuando decidan sobre el fondo del conflicto, la Junta dictará sus resoluciones en el acto de que concluya la diligencia respectiva, entendiéndose estas, como la conclusión de una audiencia, el desahogo de una probanza, dictar acuerdo de las promociones que presenten las partes, en la Junta correspondiente, estas resoluciones deberán ir debidamente firmadas por los integrantes de la misma y por el Secretario el mismo día en que las voten, siendo un requisito de validez.

Los laudos deberán contener lugar, fecha y Junta que lo pronuncie, nombre y domicilio de las partes y de sus representantes, un extracto tanto de la demanda como de la contestación, que deberá contener con claridad las peticiones de las partes y de los hechos controvertidos, una enumeración de las pruebas ofrecidas por las partes, un extracto de los

alegatos si lo hubo, y las razones legales o de equidad, jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, finalmente los puntos resolutivos.

En lo que se refiere a la equidad en los laudos, Climent Beltrán manifiesta "La equidad puede operar como principio complementario en la interpretación de la Ley en los Tribunales del fuero común, en tanto que para las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituye un principio medular que esta presente en toda la justicia laboral, esto es, no sólo como complementario de la Ley para integrar las llamadas lagunas, sino encontrándose inmerso en toda la actividad jurisdiccional de las Juntas".⁴⁶

Por lo que los laudos deberán ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a las reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos, fundamentos legales en que se apoyen, así mismo deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones aducidas en juicio, dicho laudo será sometido a votación por parte de los Representantes de los Trabajadores, de los Patrones y por el Presidente de la Junta, para posteriormente una vez aprobado se notificará a las partes de manera personal.

⁴⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Elementos de derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 204.

CAPÍTULO 3

MEDIOS DE PRUEBA ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1. Marco conceptual de la prueba en general.

El vocablo prueba proviene de la raíz *probe*, honradez, que quiere decir honestidad, es la demostración legal de la verdad en los hechos controvertidos en el proceso, se puede afirmar que la prueba es una comprobación de la verdad con la característica de legalidad, porque se desarrolla dentro del proceso legalmente establecidos. Del diccionario para juristas se desprende que la prueba es la "acción y efecto de probar. Argumento, razón o instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. Indicio, muestra o seña que se da de una cosa. Experiencia o ensayo que se hace de una cosa. Justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que la ley autoriza y reconoce por eficaces....".⁴⁷

Es un concepto en sentido muy amplio, incorpora muchos sentidos de la prueba y por lo que el significado de la prueba debemos dirigirlo hacia un sentido jurídico, por ello es necesario apoyarnos en distinguidos juristas en materia laboral y procesalistas que a continuación señalarán el concepto de la prueba por lo que se tomará del significado anterior que la prueba es el medio necesario para demostrar la verdad que las partes sujetas a un proceso judicial, pretenden acreditar su dicho.

⁴⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para juristas, Op. cit. Pág.1100.

Bermúdez Cisneros por su parte cita al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española para definir a la prueba y dice "La acción o efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa "allí mismo cita que la palabra prueba tiene su origen en el vocablo latino *probandum* que significa probar o hacer fe;....".⁴⁸

Aquí nos encontramos el concepto de la prueba más centrado, donde se pone de manifiesto que la prueba es el medio con el que se pretende llegar a la verdad que las partes pretenden aducir y acreditar dentro de un proceso judicial.

En este mismo orden de ideas, el Licenciado Marco Antonio Díaz de León manifiesta que la prueba es "el juicio que se deriva de una de una operación dialéctica en la que el juicio de prueba tiene la realidad distinta de los demás juicios con los cuales guarda estrecha relación por constituir no sólo el contenido de todos ellos, sino que les permite su actualización y lo conecta con la objetividad al satisfacer la necesidad del intelecto, de verificar todo aquello que requiere conocer para llegar a una síntesis de la verdad".⁴⁹

El concepto en comento ya se encuentra un sentido además de jurídico doctrinal orientado a encontrar la imparcialidad dentro de un procedimiento laboral encaminado a encontrar la verdad por parte del juzgador con los elementos que las partes en juicio aporten.

⁴⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *La carga de la prueba en el derecho del trabajo*, segunda edición, Cárdenas, México, 1976, Pág. 3.

⁴⁹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral*, T I, Porrúa, México, 1990, Pág. 411.

Por su parte el Doctor José Ovalle Favela, nos refiere al concepto de la prueba en dos sentidos "En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador sobre los hechos cuyo esclarecimiento es necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes".⁵⁰

De tal modo que "En sentido amplio, también se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador con el fin de lograr el cercioramiento de éste sobre los hechos controvertidos u objeto de prueba".⁵¹

El procesalista mencionado en los dos párrafos anteriores nos pone de manifiesto, que la prueba en sentido estricto es el medio necesario que las partes utilizan dentro del procedimiento para ratificar lo que las mismas manifiestan. Y en sentido amplio indica, que son actos que las partes, terceros o juzgadores realizan, para llegar una verdad con la pretensión de probar lo que aducen las partes en el proceso.

Por lo que finalizaremos, la prueba es el medio necesario utilizado por las partes sujetas a un litigio, para acreditar sus pretensiones o excepciones y el juzgador se encuentre en la capacidad jurídica de llegar a la verdad, resolviendo con equidad el litigio, y que en este caso es de carácter laboral y la misma va siempre encaminada a tratar de encontrar la verdad de los hechos que las partes argumentan dentro del juicio.

⁵⁰ OVALLE FAVELA, José, Teoría general del proceso, Op. cit. Pág. 305.

⁵¹ Ibidem, Pág. 306.

3.2. La finalidad y el objeto de la prueba laboral.

La prueba es el medio necesario de convicción con los cuales las partes pretenden acreditar su dicho ante el juzgador, mismo que deberá analizar todas y cada uno de los medios de prueba que guarden una estrecha relación con el litigio, con el fin de llegar a confirmación de la verdad manifestada por las partes.

La finalidad de la prueba, es hacer que el juzgador mediante el proceso lógico del razonamiento encuentre la verdad de los hechos que suscitaron el conflicto entre las partes, esto con todos medios necesarios que la ley autorice, es decir que se aplicará la norma al caso en concreto, para con ello, tanto la parte actora como la demandada sustenten con pruebas la verdad de cada uno de ellos, y así allegar al juzgador de los elementos necesarios para acreditar lo que las partes argumentan durante el juicio.

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán señala, "Lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva; esto es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si éstas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia".⁵²

⁵² CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*. Op. cit. Pág.153.

Es decir, que las pruebas además de respaldar lo que las partes manifiestan, también sustentarán lo que el juez determine mediante el procedimiento lógico jurídico del razonamiento, encontrando la verdad de los hechos que dieron origen al conflicto, misma que estará apoyada en las pruebas que aportaron las partes para que la resolución que dicte el juzgador sea a verdad sabida y buena fe guardada.

Puntualizando, la finalidad de la prueba es tratar de comprobar lo que las partes manifiestan en juicio, sustentándolo con las pruebas que las mismas ofrecen, siempre y cuando las pruebas estén contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo, si dichas pruebas son ajenas a la litis o resultan ser contrarias a la moral y a las buenas costumbres, éstas serán desechas por la autoridad.

En cuanto al objeto de la prueba jurista Rafael Tena Suck, manifiesta "Solamente los hechos son objeto de la prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, al menos durante cierto tiempo".⁵³

Se establece que el objeto de la prueba, es encontrar la verdad de cada una de las partes, pretendiendo demostrar ante el juzgador su propia verdad sustentándola con sus pruebas, esto es, de los hechos controvertidos y dudosos mismos que constituyen el objeto de la prueba, acreditan los hechos que manifiestan, que son controvertidos logrando que el juzgador incline su resolución hacia la parte que mejor ofreció y relacionó sus pruebas durante la secuela del procedimiento.

⁵³ TENA SUCK, Rafael, y otro, Derecho procesal del trabajo. Op. cit. Pág. 109.

Para concluir, podemos afirmar que la finalidad de la prueba es demostrar con los elementos que la propia Ley Federal del Trabajo establece, llegar a la verdad de los hechos que las partes manifiestan y que son controvertidos, alegados y negados por las mismas, porque no se han tenido legalmente por verdaderos susceptibles de probarse, por lo tanto el objeto de la misma queda debidamente justificado durante el juicio de que se trate.

3.3. Los medios de prueba admitidos por la Ley Federal del Trabajo.

Los medios de prueba son todos aquellos elementos que las partes dentro de un proceso laboral aportan al juzgador, para acreditar con ello sus pretensiones, Miguel Bermúdez Cisneros manifiesta que "nuestra Ley Federal del Trabajo, faculta a las partes que podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, siendo este un aspecto novedoso....".⁵⁴

En materia laboral son admisibles todos los medios de prueba, esto queda debidamente establecido en el artículo 762 de la Ley Laboral, mismo que no decreta demarcación alguna, el cual sería una contradicción a lo que indica el artículo 776 de la misma Ley, al manifestar en su primer párrafo, restringiendo aquellos medio de prueba, contrarios a la moral y al derecho. La Ley Federal del Trabajo no limita a las partes para que éstas ofrezcan todo tipo de pruebas, el legislador contempla los avances científicos y tecnológicos, puesto que en su artículo 776, señala los medios de prueba

⁵⁴BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La carga de la prueba en el derecho del trabajo, Op. cit. Pág. 56.

que serán admisibles dentro del proceso laboral, todos aquellos que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes:

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

En su último apartado es donde se deja un eslabón abierto para las partes, para estar en la posibilidad de valerse de todos los medios técnicos y científicos a fin de puedan probar lo que afirman las partes, dentro de los avances tecnológicos y científicos encontraremos la prueba de ADN, los contratos vía telefónica, fax o Internet, etc.

Es muy común en la actualidad que se den las contrataciones de trabajadores vía Internet, telefónica y fax, por lo que son algunos ejemplos con los cuales podemos comprobar los avances de la ciencia y de la tecnología.

Podemos considerar que la prueba es de gran importancia, como parte fundamental en el juicio laboral, en donde las partes sustentarán su dicho ante la autoridad que conoce del litigio, sin ellas lo que las partes expresen en sus hechos, carecerán de valor probatorio, por lo que resulta

importante que las pruebas que se ofrezcan, estén debidamente relacionadas con los hechos que sean controvertidos, para que las mismas sean admitidas, así el oferente se encuentre en posibilidades de acreditar sus acciones o en su caso excepciones y defensas, por el contrario serán desechadas, de ahí la importancia de ofrecer las pruebas conforme a derecho, de ello derivará la resolución del fondo del asunto.

3.3.1. Confesional.

Es de suma importancia hablar de la prueba confesional, por lo que iniciaremos con el significado que define el jurista José Chiovenda quien manifiesta que "es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a este".⁵⁵

Con esta definición se puede afirmar que con la prueba confesional se va a pretender acreditar el dicho de las partes, sus argumentos plasmados en sus hechos, excepciones y defensas, con la declaración que el absolvente contrario realice; en algún tiempo esta prueba estaba considerada como la prueba reina, pero ahora ya en nuestros tiempos a quedado superada con el transcurso del tiempo fueron descubiertos algunos vicios que fueron desmeritando su veracidad dentro del procedimiento, cabe enfatizar que en la práctica laboral dicha prueba es ofrecida en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y que se fijara día y hora posterior para su desahogo.

⁵⁵ CHIOVENDA, José, Principios de derecho procesal civil, Cárdenas, México, 1980, Pág. 1.

Esto es, dicha probanza tendrá consecuencias jurídicas cuando se desahoga ante una autoridad, misma que solicitará a la persona que habrá que desahogar la confesional que se conduzca con verdad, por lo que en caso contrario puede incurrir en una responsabilidad que podrá traer alguna sanción si se le demuestra que declaró falsamente.

El jurista Eduardo Pallares manifiesta que "la confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudiquen".⁵⁶

En este sentido se entiende que la parte sujeta al desahogo de una prueba confesional, con las posiciones que le formule su contraparte, mismas que al absolverlas puede reconocer uno o varios hechos que son controvertidos; es importante señalar que existe la confesión ficta, misma que se le impone a la parte absolvente rebelde que no se presente ante la autoridad el día y la hora que se haya señalado para el desahogo de la confesional.

La autoridad que dicte el auto donde admita la prueba confesional, deberá apercibir al absolvente para el caso de no comparecer el día y hora señalados para su desahogo, se le harán efectivos los apercibimientos, que en este caso tal y como lo señalan los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo, que manifiestan que para el caso de que no concuriera el absolvente citado, se le tendrá por confeso de las posiciones que se le articulen y que previamente la autoridad haya calificado de legales.

⁵⁶ PALLARES, Eduardo, Diccionario de derecho procesal civil, vigésimo sexta edición, Porrúa, México, 1970, Pág. 1090.

Siendo persona física quien absolverá posiciones, sólo bastará con que la autoridad laboral lo identifique plenamente, presentando esta una identificación oficial, asentando los datos de la misma en el acta correspondiente, así como los datos generales del absolvente y las respuestas afirmativas o negativas que responda, para el caso de persona moral, Miguel Bermúdez Cisneros manifiesta que "La recepción de la prueba se iniciará con la comparecencia de las personas ofrecidas para tal efecto y que, de acuerdo con el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, deberán acreditar la personalidad con que comparecen. Consideramos que este momento procesal resulta importante, porque la persona que se presenta a absolver posiciones en representación de una persona moral, es quien tiene que acreditar con qué carácter lo hace ya que las afirmaciones o negaciones que manifieste obligara a quien representa".⁵⁷

Con lo anterior entenderemos que la Ley Laboral, es más rígida con las personas morales, mismas que tienen la obligación de presentar poder notarial, con lo cual se le pretende dar mayor seguridad jurídica al proceso laboral; en caso de que ocurriese la no comparecencia del absolvente citado, es decir, que exista una confesión ficta, la misma al ser una presunción "*IURIS TANTUM*", esta admite prueba en contrario, por lo que las partes podrán desvirtuar lo manifestado en las posiciones calificadas de legales, con todos y cada uno de los elementos que se aporten con cualquier otro medio de prueba que se aporte en contrario a lo manifestado en la prueba confesional.

⁵⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho procesal del trabajo, Op. cit. Pág. 145.

Quando se trata de personas morales es importante señalar el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, donde se encuentra regulada la prueba confesional mismo que manifiesta que, "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo". Mismo que manifiesta el artículo 787 "las partes podrán también solicitar se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

Estos dos artículos tienen analogía con el artículo 11 de la Ley Laboral que dice: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". Nos queda claro que existe un sinnúmero de personas a las que el trabajador está obligado a prestar sus servicios subordinados bajo la dirección del patrón o de sus representantes, mismas que pueden ser sujetas a ser llamadas para que desahoguen la prueba confesional, en la que se observarán una serie de normas como lo son que las posiciones se podrán formular en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 790, faculta a las partes para hacerlo del modo que consideren más conveniente, siempre y cuando las posiciones se refieran a hechos controvertidos, sin que estas sean insidiosas, es decir, que a través de la pregunta se pretenda conducir a una respuesta, y si resultan ser inútiles, la Autoridad Laboral podrá desecharlas en el mismo momento de la celebración de la audiencia de desahogo de dicha probanza, teniendo que estar debidamente fundada su determinación de desechamiento de las posiciones que así lo ameriten, o aquellas que ofusquen la inteligencia de quien ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad, en virtud de con tal actitud, no se podrá tener por veraz la confesión del absolvente.

La parte absolvente declarará bajo protesta de decir verdad, y responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de asesor, ni persona alguna que le pueda asesorar en ese momento, así como prohibido tiene valerse de cualquier borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas, siempre y cuando la Junta después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria. Todas aquellas posiciones que se formulen oralmente en la audiencia quedarán asentadas en el acta respectiva, puesto que las que se formulen por escrito se deberán agregar a los autos debidamente firmadas por el articulante y el absolvente.

El absolvente responderá a todas aquellas posiciones que la autoridad califique de legales negándolas o afirmándolas en su caso, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes o que la Junta le solicite, respuestas que se harán constar textualmente en el acta respectiva, suele suceder que el absolvente se niegue a contestar las

mismas o las responda con evasivas, la Junta lo apercibirá de que en caso de que continúe así, se le tendrá por confeso.

La audiencia confesional se puede desahogar por medio de exhorto, si es que el absolvente reside fuera del lugar donde se encuentra la Junta exhortante; el exhorto será enviado acompañado de sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado guardando una copia bajo su más estricta responsabilidad, se remitirá el original para que se practique la diligencia a la Junta de la entidad más cercana al domicilio de aquel que deba absolver posiciones, y la Junta exhortada deberá limitarse a desahogar la prueba, sólo en los términos que señale la Junta exhortante.

Aquellas posiciones que sean respondidas afirmativamente por el articulante, se le tendrán por confesión expresa y espontánea a su entero perjuicio, el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, indica que se le tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes sin necesidad de ser ofrecidas, las manifestaciones contenidas en las constancias y en las actuaciones del juicio.

Para finalizar el jurista Miguel Bermúdez Cisneros manifiesta "en relación a la prueba confesional que nos ocupa, la Junta ordenará se cite a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos de las posiciones que se les articulen si no concurren al día y la hora señalada".⁵⁶

Esto es que debidamente notificada la persona que deba absolver posiciones, ya sea de manera personal o por medio de su apoderado legal,

⁵⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La carga de la prueba en el derecho del trabajo, Op. cit. Pág.63.

y que no comparezca el día y hora señalado para el desahogo de la prueba confesional, se le tendrá por confeso de aquellas posiciones que formule la parte que ofreció dicha prueba y que sean calificadas de legales.

3.3.2. Documental.

El significado de la nomenclatura documental adquiere diversos sentidos, todos ellos muy similares, en apego a la técnica jurídica debemos limitar el significado "Que se funda en documentos o que se refiere a ellos".⁵⁹

Esto es, se describe a la prueba documental, como todos aquellos documentos que puedan exhibir ante una autoridad en este caso laboral, por lo que en materia procesal laboral, documento para el jurista Néstor de Buen L. Influenciado por Chiovenda, "documento, en sentido amplio, es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento: como una voz gravada eternamente(voz mortua)".⁶⁰

La técnica jurídica ha designado dentro de la doctrina del derecho civil a esta prueba como prueba instrumental, iniciándose así nuestra desunión con la denominación en el proceso civil, por lo que el término documental se deriva de *documentum* y esté, a su vez del verbo *docere*, que significa enseñar, esto es, medio de enseñanza, por lo que existen dos acepciones, en sentido amplio que debe entender todo fenómeno o cualquier cosa que nos enseña una verdad, en sentido estricto es el testimonio humano

⁵⁹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para juristas*, Op. cit. Pág. 473.

⁶⁰ DE BUEN L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, Op. cit. Pág. 444.

consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo. Eduardo Pallares ofrece una clara distinción del documento el contenido y el continente, lo cual explica de la siguiente manera, dice que el acto de declaración es cosa diversa de la declaración misma, la declaración es un acto, mientras que el documento es una cosa. La declaración es el contenido, y el documento es el continente, el documento puede ser verdadero, la declaración falsa y viceversa, el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace la declaración, como suele suceder en las escrituras públicas.

Los documentos que se ofrezcan deben reunir ciertos requisitos, como la suscripción de los mismos debe ser realizada por alguna persona, si el documento no esta suscrito por persona moral o física, entonces el mismo no tiene valor probatorio, debe contener además fecha de suscripción; la importancia que plantea la prueba documental en el derecho del trabajo es sumamente trascendente debido a que en los conflictos obrero patronales son indispensables porque las partes con dichas pruebas documentales estas en la posibilidad jurídica de lograr acreditar sus pretensiones, acciones o en su caso la defensa y excepciones.

La legislación laboral que nos rige, hace una distinción entre los documentos públicos y los documentos privados, esto atendiendo a su origen de los mismos y a las funciones de quien lo expida, el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, indica que son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones. Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, así como los documentos

expedidos por Notario Público, harán fé en el juicio sin necesidad de legalización, es decir que los mismos hacen prueba plena, siempre y cuando dicha probanza este debidamente relacionada con el hecho o los hechos controvertidos en el juicio de que se trate.

El artículo 796 de la Ley laboral, dice que son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo previo, que ha quedado debidamente mencionado en el párrafo anterior, del mismo modo los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder, si son objetados en cuanto a su contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original previa copia certificada que obre en autos. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsu o cotejo con el original, para ese efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre, aunque el documento a cotejar o compulsar se encuentre en poder de un tercero, este estará obligado a exhibirlo.

El jurista Néstor de Buen manifiesta que "si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido y firma, huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fuere procedente, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley".⁶¹

⁶¹ *Ibidem*, Pág.451.

Cuando un documento que provenga de un tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, debiendo notificar personalmente al tercero en juicio; los interesados exhibirán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar donde estos se encuentren; tanto la parte demandada como la actora expondrá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos, si se trata de informes o copias, que debe expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlo directamente a la misma.

Los documentos interesan desde un punto de vista jurídico, tienen una gran importancia como medios de prueba, cuando los documentos sean representativos de hechos jurídicamente relevantes en el juicio en que se ofrezcan como medio para probar algo, muy a menudo al documento en sí se le otorga la cualidad que es propia de la declaración contenida en él.

En consecuencia, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, los documentos que guardan una estrecha relación de él con sus trabajadores y que son, el contrato individual de trabajo, contratos colectivos de trabajo, el contrato ley en su caso, lista de raya, nomina personal, recibos de pago de salario y de prestaciones como lo son vacaciones prima vacacional, dominical, aguinaldo y demás que señalen las leyes, por que en caso de incumplimiento por parte del patrón en el pago de alguna prestación consagrada en la Ley Laboral, que se le demande por incumplimiento, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

Las partes sujetas a un litigio en caso de que alguna de ellas lo estime necesario podrá solicitar copia o testimonio de algún documento que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho a que también se le otorgue a su costa, del mismo modo si los documentos, sólo se exhiben en copia simple porque se encuentran en poder de un tercero o de la contraparte o autoridades y fuera de la jurisdicción de la Junta ante la cual se esta ventilando el conflicto, los mismos serán objeto de compulsión o cotejo a solicitud de la oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad más cercana del domicilio o lugar donde se encuentren los documentos a cotejar, para que los mismos queden debidamente perfeccionados.

Así las cosas, cuando la documentación que se ofrezca como prueba, provenga del extranjero, deberá presentarse debidamente legalizado por las autoridades diplomáticas o consulares, y para el caso de que se encuentren en idioma extranjero, estos deberán ir acompañados de su debida traducción al español, la Junta de oficio, nombrará perito respectivo, para que en el término de cinco días efectúe la traducción, previa a su presentación, ratificación y protesta del cargo.

Se puede afirmar que los documentos presentados en copia simple o fotostática provocan la presunción de la existencia de las mismas, pero sólo en caso de que se ponga en duda sobre su veracidad, deberá ordenarse su cotejo con los originales, siempre y cuando la parte interesada lo solicite, y en caso de que objete su autenticidad en cuanto a contenido y firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones las que se recibirán por la Junta, si ésta lo estima conveniente en la audiencia de desahogo de pruebas.

Quando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueba que las mismas fueron hechas ante autoridad que expidió el documento. Los documentos que se ofrezcan como prueba deben contener el nombre o nombres de las personas que lo suscriban, además deben contener la fecha de suscripción, elementos que están señalados por la Ley Laboral, y por los usos y costumbres, para que los mismos tengan plena validez.

Concluiremos, en cuanto a su ofrecimiento, desahogo y valoración Marco Antonio Díaz de León opina "La valoración de los documentos se basa en la regla general que establece que los laudos se dictarán en verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".⁶²

Queda de manifiesto en el párrafo anterior, que la Junta valorará la prueba documental que haya estado debidamente ofrecida, relacionada con los hechos controvertidos en la litis, y desahogada conforme a derecho al momento de dictar resolución.

3.3.3. Testimonial.

El testigo es la persona extraña al juicio, que declara ante la autoridad acerca de los hechos controvertidos en una relación procesal, sujetos a un interrogatorio tendencioso por aquellos quien los ofrece, dentro de la

⁶² DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La prueba en el derecho laboral, Op. cit. Pág. 877.

práctica del litigio se ofrecen testigos preparados por los abogados, que dan cabida para que se dicte una resolución favorable a la parte que los ofreció, ya que siendo verdaderos, con frecuencia caen en contradicciones involuntarias, las manifestaciones que el testigo haga ante la Junta, se convierte en un testimonio que adquiere calidad de acto procesal, y el éxito que la misma obtiene, radica en la libre apreciación aunado a un correcto interrogatorio y al correspondiente de repreguntas.

Una de las causas que pueden hacer sospechosa la fidelidad o la exactitud del testimonio, Díaz de León afirma "1° Sospecha relativa al testigo. Esta sospecha implica la existencia de diferentes causas psíquicas, morales o intelectuales, que llevan a considerar su testimonio como falso, inexacto o incompleto.

2° Contraestimonio especial. Es decir, testimonio opuesto e incompatible con el del primer testigo. Suponiendo la fuerza probatoria del contraestimonio, igual en todo a la del testimonio, destruirá a éste en el efecto y en la práctica".⁶³

El testigo puede perder credibilidad, si es que la autoridad se percatara de que se testificó manera incorrecta sin ser estos contestes a la litis, un testigo conteste es aquel que coincide en el fondo de los hechos controvertidos, y en el segundo de los casos el otro testigo testifica cuestiones que a toda luz resultan contrarias a lo declarado por el primer testigo. La parte que ofrezca la prueba testimonial sólo podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda

⁶³ *Ibidem*, Pág. 666.

probar, se indicarán los nombres, domicilios de los testigos, y en caso de existir impedimento para presentarlos se señalará la causa o motivo justificado por la cual se permita asistir y en este supuesto, se le apercibirá al testigo para que concurra el día y la hora señalado para su desahogo, en caso de no asistir podrá ser presentado por conducto de la policía. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta que esta resolviendo el fondo del litigio, se deberá acompañar un pliego de posiciones en sobre cerrado, dirigido a la autoridad correspondiente que deberá contestar el testigo, teniendo el oferente de la prueba un término de tres días para presentar su pliego de posiciones para que lo conteste el absolvente.

En efecto, Miguel Bermúdez Cisneros nos indica "Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus preguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta".⁶⁴

No siendo óbice a lo anterior, la Junta, al girar exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañara interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, esto es una excepción a la regla que la Ley Laboral contempla, en los demás casos se desahogará el día y hora señalado para tal efecto, y el oferente de la prueba presentará a sus

⁶⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *La carga de la prueba en el derecho del trabajo*, Op. cit. Pág. 65.

testigos si es que se encuentra en esa capacidad jurídica, la Junta procederá a recibir su testimonio.

El testigo deberá identificarse plenamente, cuando así lo pidan las partes, esto es, mediante una identificación oficial que avale que es el testigo que se ofreció, en caso de no poderlo hacer en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello; cabe señalar que los testigos serán examinados en forma individual y por lo general en el orden que fueron ofrecidos, por lo que responderán a los interrogatorios de su oferente y repreguntas efectuadas por la parte contraria, mismas que se le formularán oralmente.

La autoridad laboral se encuentra obligada a protestar a los absolventes para que se conduzcan con verdad al declarar, advirtiéndoles de las penas en que incurren los falsos declarantes, esto tiene que ser previo a inicial el correspondiente interrogatorio, además de tomar sus datos generales como lo son, nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar donde labora, mismos que constarán en el acta respectiva, una vez hecho lo anterior, se procederá al desahogo de la prueba, interrogando a los testigos comparecientes a los cuales se les preguntará de acuerdo a los hechos que les consten que se encuentren dentro de la litis, y la parte contraria en caso de estimarlo necesario le podrá repreguntar si lo considera oportuno.

Ramírez Fonseca manifiesta "El oferente puede manifestar que corre a su cargo la presentación de los testigos o solicitar de la Junta que los cite. En ambos casos deberán indicar el domicilio de los testigos, pues de lo contrario la prueba será desechada. En el supuesto de que solicite la

citación por conducto de la Junta debe señalar los motivos justificados que le impidan presentarlos directamente".⁶⁵

Con lo anterior se cumple con los supuestos establecidos en la fracción II del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo; en este caso los litigantes deben hacer del conocimiento a la autoridad laboral cuando se encuentren limitados a presentar a sus testigos que el mismo ofreció, pero en la práctica diaria del litigio es muy difícil que se dé este supuesto por lo general son testigos preparados a testificar puesto que ya están debidamente aleccionados por los litigantes.

Aquellas personas extranjeras que sean ofrecidos como testigos en un juicio, rendirá su declaración por medio de interprete que será nombrado por la Junta, que protestará su fiel desempeño y si el testigo lo pidiese, además de asentarse en autos su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el interprete.

Los testigos deben conducirse con verdad, para que sea completamente idóneos no solamente requiere que sus declaraciones sobre un hecho determinado sea contestado de manera uniforme por todos los testigos, sino que además, el valor de dicha prueba testimonial depende de que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron lo hechos.

⁶⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, octava edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1985, Pág. 128.

El testigo una vez rendido el testimonio se enterará de su declaración firmará al margen de las hojas que la contengan, y si no sabe leer ni escribir o firmar la declaración, será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta en el fondo ni en la redacción. Si el litigante cree necesario objetar el testimonio del testigo, lo hará de manera oral al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta, a esto se le llama tacha de testigos, que son causas que invalidan o disminuyen la eficacia o el valor probatorio de las declaraciones de los testigos hechas valer por las partes, cuando se objetaré de falso a un testigo, por considerar su declaración oscura, contradictoria, inverosímil o falsa, ya sea por interés en el juicio, por parentesco con las partes, amistad, el odio, la relación laboral de confianza, vínculos sociales o comerciales etc., pueden ser circunstancias que disminuyen el testimonio, pero no la invalidan, sino que se limita a declararlo dudoso, por lo que la Junta al dictar resolución definitiva dará los argumentos por los que se les concede o niega la eficacia probatoria, de acuerdo con el sistema de libre apreciación de las pruebas.

3.3.4. Pericial.

Esta prueba se aboca a los conocimientos necesarios en alguna ciencia arte y de todas las pruebas admitidas en la Ley Federal del Trabajo la más técnica y esta regulada en sus artículos 821 a 826, mismos que manifiestan que dicha probanza versara sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, por lo que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre la cual tratará su dictamen, el perito es la persona que es propuesta por las partes y el mismo rendirá su dictamen sobre un hecho que es controvertido en el juicio, su intención es influir en el

sentir y pensar del juzgador, como auxiliar ante la imposibilidad de que el juzgador sea un hombre de conocimientos universales.

Marco Antonio Díaz de León expresa "los peritos son terceras personas, diversas a las partes que, después de ser llamadas a juicio, concurren a la instancia para exponer al órgano jurisdiccional no sólo su saber, sus observaciones objetivos o su punto de vista personales acerca de los hechos analizados, sino, también, sus inducciones, mismas que se deben derivar de esos hechos que se tuvieran como base para la peritación".⁶⁶

Se reitera que los peritos son terceros ajenos a juicio, mismos que no deben tener ningún interés en el resultado del juicio, personas que solamente deben ser objetivos en su dictamen, pero en la práctica del litigio esto no se da sino que cada parte ofrece su perito y cada perito le dará la razón a la parte que lo ofreció en juicio dictaminando a su favor.

Por otra parte Néstor de Buen nos expone que el objeto de la prueba pericial "Los peritos auxilian a las Juntas y el objeto de la prueba es que éstas tengan una visión especializada del alcance de lo que Guasap llama "datos que habían adquirido ya índole procesal en el momento de su captación".⁶⁷

En este párrafo se ratifica que los peritos deben actuar como auxiliares del Juzgador, que intervendrán en juicio si son ofrecidos por las partes; al ofrecer la prueba pericial deberá indicarse la materia sobre la cual

⁶⁶ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral*, Tomo II, Op. cit. Pág. 744.

⁶⁷ DE BUEN L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, Op. cit. Pág. 474.

versará y se exhibirá el cuestionario respectivo, bajo la pena de no admitir la prueba si no se exhibe el interrogatorio respectivo, la Junta nombrará de oficio a los peritos que correspondan al trabajador, si el mismo no hiciera nombramiento de perito, y si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad económica de cubrir los honorarios correspondientes, ello como una medida protectora de la clase trabajadora, no es posible desahogar la pericial en el mismo momento de la admisión de las pruebas, los peritos podrán concurrir en la fecha para el desahogo de la prueba aceptando y protestando el cargo rindiendo el dictamen correspondiente a menos que soliciten se señale nueva fecha.

3.3.5. Inspección.

Esta prueba se aporta para dar conocimiento a la autoridad laboral, cualquier acto, cosas o elementos materia del proceso, por lo general recae en documentos, objetos o lugares, esta prueba es de gran importancia en unión de la pericial a propósito de los conflictos de orden económico, la forma para desahogarse es mediante una acta que se levanta por el Actuario adscrito a la Junta en donde se dirime el juicio laboral, pudiendo estar las partes presentes y sus abogados, hacer los interesados las manifestaciones conducentes, el Presidente y el Secretario con quien siempre se debe actuar, avalaran toda y cada una de las actuaciones que obren en el expediente.

La prueba de inspección se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 827, 828, y 829, ahora bien el artículo 827 establece que la parte que ofrezca la prueba de inspección deberá precisar el objeto

materia de la misma, el lugar preciso donde deban practicarse, los periodos que abarcará, los objetos y documentos que han de examinarse, dicha prueba al ofrecerse deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos y cuestiones que las partes pretendan acreditar con tal probanza.

El maestro Ramírez Fonseca afirma que "La prueba de inspección se diferencia de la pericial en que aquella es una simple verificación de hechos o datos realizados por miembros del propio tribunal, en tanto que ésta se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trate".⁶⁶

Es claro que nos denota la cita anterior al hacer la diferencia de la prueba de inspección, la cual tiene por objeto aclarar o fijar hechos de la litis que no requieran conocimientos técnicos especiales, y la prueba pericial requiere de un auxiliar de la impartición de justicia que en este caso es el perito de la materia de que se trate.

El procedimiento para el desahogo la Junta señalará día y hora, lugar en caso de que no se este en la posibilidad jurídica de desahogarse en la misma Junta, señalará el lugar, si los documentos obren en poder de alguna de las partes, en el mismo acuerdo la apercibirá que para el caso de no exhibirlos se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se pretendan acreditar. En caso de que los documentos materia de la inspección se encuentren en poder de terceros ajenos al juicio están obligados a contribuir a la aclaración de la verdad, poniendo a disposición de las Juntas los documentos que obren en su poder, o acudiendo

⁶⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*. Op. cit. Pág. 98.

personalmente a los llamados como testigos, en caso de que no los exhiba la Junta dictará las medidas de apremio que procedan.

El día y la hora señalada para su desahogo de la probanza, ésta deberá practicarse por un Actuario el cual actuará como un simple ejecutor de lo estrictamente ordenado por la Junta, sin capacidad para resolver ninguna situación ajena al desahogo de la probanza; el Actuario requerirá a la parte que tenga en su poder los documentos a inspeccionar se los ponga a la vista levantando la constancia respectiva, en la que señalará las condiciones del documento con el propósito de que su apreciación personal sea suficiente para que la Junta se encuentre en la capacidad jurídica de valorar las pretensiones de las partes que hayan ofrecido la prueba de inspección, sobre los documentos para el momento de dictar su resolución.

3.3.6. Presuncional.

En materia laboral se ofrece la prueba presuncional legal y humana, esto es, que se admiten todos los medios de prueba la autoridad se ve obligada a que la prueba presuncional sea desahogada aunque no haya sido ofrecida por las partes, pues en la especie esta prueba no requiere por su naturaleza, que sea ofrecida expresamente, el sólo ejercicio de la función judicial de la autoridad queda inserta la presuncional como la consecuencia de que la ley o el Juzgador deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro hecho no conocido.

Néstor de Buen declara "Hay presunción legal cuando la ley la establece. Puede no admitir prueba en contrario y será *iuris et de iure*, o aceptaria, para ser considerada *iuris tantum*. Pero también puede derivar

de un simple razonamiento lógico del juzgador. Será entonces presunción humana".⁶⁹

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 833 de manera errónea que las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario, aunque existen presunciones previstas en la misma ley que no admiten prueba en contrario como lo sería el accidente de trabajo que sufre un trabajador al momento de trasladarse de su domicilio a su fuente de trabajo. En la práctica diaria del litigio laboral los litigantes ofrecen esta prueba de manera superficial sin señalar al respecto de las pruebas materiales cuales son las presunciones que de ellas derivan.

3.3.7. La instrumental de actuaciones.

Díaz de León dice que "La palabra presunción viene del latín *presumptio, tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios. Denota también, la acción y efecto de presumir, y esta a su vez proviene de la voz latina *presumere* que significa sospecha o juzgar por inducción, o igualmente conjeturar una cosa por tener indicios o señales para ello".⁷⁰

Como bien se señala dentro del proceso laboral siempre existirá la sospecha que ambas partes tienen la razón y que sólo se podrá demostrar dentro del desarrollo del procedimiento sin apreciaciones de carácter subjetivo.

⁶⁹ DE BUEN L., Néstor, *El derecho procesal del trabajo*. Op. cit. Pág. 487.

⁷⁰ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral*. Op. cit. Pág. 917.

Esta probanza se encuentra regulada en la Ley Laboral es sus artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dicen:

Art.835.-La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio.

Art. 836.-La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Este tipo de prueba es la combinación de actuaciones que obren en el expediente compuesto del juicio laboral que dio origen al juicio, el segundo artículo pone de manifiesto que la autoridad estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente, esto es, que todos y cada uno de los elementos aportados por las partes desde la demanda y la contestación de demanda, pruebas de ambas partes y constancias de desahogo de las mismas, audiencias que realizadas dentro del mismo expediente es lo que integran esta prueba, misma que será valorada por la autoridad en su conjunto, se ofrece para que a través de las constancias que obren en autos los funcionarios de la Junta los analice y se formen un criterio que les permitirá emitir una resolución lo más apegada a derecho.

Con lo anterior se proporcionará a la Autoridad una mayor visión para emitir un laudo a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos a conciencia, por lo que se puede concluir que esta prueba es de gran importancia en base a las constancias procesales, la autoridad tendrá a la vista todos los elementos que las partes consideraron necesarios para acreditar las pretensiones de las partes, excepciones y defensas,

sustentadas en las pruebas que creyeron suficientes dentro del proceso, es hasta ese momento donde la Autoridad no podrá tener intervención entre las partes ya que la Junta debe actuar de manera imparcial, con los elementos que se acrediten indiscutiblemente, esto es, que las partes aportarán los elementos necesarios para determinar la presunciones que estén debidamente apoyadas en las pruebas que las partes proporcionen en lo individual o en su conjunto, que permitan probar uno o varios hechos de las partes.

3.3.8. Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La particularidad de esta probanza, es que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 fracción VIII indica como medios de prueba las fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, aunque es muy amplio tal concepto las partes pueden allegarse de todo aquello que considere necesario para sustentar su dicho ante la Junta, pero sin formalidad alguna regulada por la misma Ley, únicamente los contempla como medios probatorios sin que se ponga de manifiesto que requisitos deben cumplir, por lo que dicha probanza se ofrecerá ya sea como anexos, como prueba pericial o documental según sea el caso.

El legislador al plasmar las fotografías como medios probatorios lo hizo pensando en los adelantos tecnológicos y científicos que la ciencia seguirá aportando a la sociedad, y a las partes dentro del procedimiento laboral.

Sin quitarte mérito a lo que las fotografías puedan aportar al procedimiento laboral las mismas, pueden quedar en segundo término en virtud de que la ciencia a avanzado tanto en los últimos años como lo es el Internet y la computación, pueden aportarse al juzgador para que se ilustre de la verdad que acaeció entre las partes, ya sea en un lugar, objetos o documentos, con ello las partes tienen mayores elementos para aportar al juzgador y puedan acreditar tanto sus acciones y excepciones respectivamente.

3.4. Criterios jurisprudenciales.

“PRUEBA PERICIAL. SU VALORACION EN EL JUICIO LABORAL.

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

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

"PRUEBA PERICIAL, OFRECIMIENTO DE LA. ARTICULO 823 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

Si bien es cierto que el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo dispone que al ofrecerse la prueba pericial, además de indicarse la materia sobre la que debe versar, debe exhibirse el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes, también lo es que su contenido y aplicación ameritan interpretación en determinados casos, pues por ejemplo, tomando en consideración que es hasta en la etapa de ofrecimiento de pruebas cuando la contraparte del oferente puede percatarse de la existencia de una documental que debe impugnar en contenido y forma, es también hasta ese momento cuando surge la necesidad de ofrecer la prueba pericial correspondiente, siendo absurdo que se le pretenda obligar a exhibir en dicho momento un cuestionario sobre una prueba pericial que hasta en ese evento tuvo que ofrecer, siendo lo justo y apegado a la adecuada técnica procesal tener por anunciada la prueba de referencia fijándole al oferente de la misma, conforme a lo preceptuado por el artículo 735 de la Ley de la Materia, un término de tres días para la exhibición del cuestionario respectivo, sin perjuicio de que tal término se fije con los apercebimientos de ley, dándose así oportunidad al oferente de la prueba de cumplir con los requisitos exigidos por el artículo 823 en comento".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

Amparo directo 253/86. Orelia Dávila Fuentes viuda de Garza. 15 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero.

"PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL, SUS REQUISITOS CUANDO TIENDE A JUSTIFICAR LA OBJECION A UNA DOCUMENTAL.

La Junta procede en forma incorrecta al desechar la prueba pericial que se propuso por no haberse exhibido el cuestionario relativo al momento de su ofrecimiento, cuando se objeta la autenticidad de un documento, ya que si bien es cierto que el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo expresa que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar exhibiendo el cuestionario respectivo, también lo es que el artículo 811 del mismo ordenamiento establece que si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la misma legislación; de ahí que, si este dispositivo legal faculta a las partes para ofrecer pruebas relacionadas con las objeciones que hagan a los documentos presentados por su contraparte, debe entenderse que la Junta responsable está obligada a proveer lo necesario para su desahogo, por lo que si para ello se requiere del cuestionario al tenor del cual deberán dictaminar los peritos, lo procedente es requerir al oferente de la prueba para que lo exhiba, y no desecharla aplicando aisladamente la regla contenida en el artículo 823 de la ley de la materia, pues al imponer como obligación que se exhiba el cuestionario en cuestión al momento de su ofrecimiento, se desentiende de lo señalado por el segundo de los citados numerales, ya que de arribar a una conclusión inversa, se haría nugatorio el derecho que tienen las partes de ofrecer las pruebas relacionadas con las objeciones que se hagan a los documentos en cuanto a su autenticidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

Amparo directo 113/94. Pemex Refinación. 14 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Ernesto Encinas Villegas.

“PRUEBA PERICIAL EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN TENER OPORTUNIDAD DE INTERROGAR AL PERITO.

El artículo 825, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que establece el derecho de interrogar al perito cuando rinda su dictamen, en relación con el artículo 781 del propio ordenamiento, que garantiza a las partes su intervención para que aporten todos los elementos necesarios para el descubrimiento de la verdad y el pronunciamiento de un fallo fundado y motivado, así como el derecho de interrogar a quienes intervengan en el desahogo de las pruebas, permite concluir que las partes tienen el derecho de interrogar a los peritos, con independencia de que hayan sido o no ofrecidos por las mismas, pues a través de las preguntas que se le hagan, la Junta estará en aptitud de determinar el grado de razón, experiencia o información que sirve de sustento a su dictamen y de apreciar las pruebas en su valor para resolver como tribunales de conciencia, lo que constituye una formalidad del procedimiento de especial relevancia”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.**Descripción de Precedentes:**

Amparo directo 226/92. Guillermo Ramírez Azdar. 13 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

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

La regla contenida en el artículo 825, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo que consagra el derecho de interrogar a los peritos cuando rindan su dictamen, en relación con el artículo 781 del propio ordenamiento, que garantiza a las partes su intervención para que aporten todos los elementos necesarios para el descubrimiento de la verdad y el pronunciamiento de un fallo fundado y motivado, así como el derecho de interrogar a quienes intervengan en el desahogo de las pruebas, permite considerar que las partes tienen el derecho de interrogar al perito tercero, pues a través de las preguntas que se le hagan, la Junta estará en aptitud de determinar el grado de razón, experiencia o información que sirve de sustento a su dictamen y de apreciar las pruebas en su valor real para resolver como tribunales de conciencia. El derecho de interrogar a los peritos, sean o no nombrados por las partes constituye así una formalidad del procedimiento de especial relevancia tratándose del tercero en discordia, por cuanto su opinión puede resultar determinante en la decisión del asunto*.

Descripción de Precedentes:

Contradicción de Tesis 26/90. Sustentada entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Cuarto Circuito. 10 de septiembre de 1990. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

CAPÍTULO 4

ANULACIÓN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. Naturaleza jurídica de la prueba pericial.

El concepto de pericia según Juan Palomar de Miguel "sabiduría, práctica experiencia y habilidad en una ciencia o arte".⁷¹

Por lo que para la demostración de hechos que el juzgador desconoce completamente dentro del juicio laboral la humanidad se ha valido de personas que por su experiencia y por el simple transcurso de los años adquieren cierta cualidad, que se considera que tiene elementos creíbles para llegar a una verdad misma que puede ser relativa, debido a que dicha persona estará siempre a favor de aquella parte que la ofreció dentro del juicio laboral, así desde el nacimiento de las sociedades primitivas como tales, las personas que resolvían los conflictos dentro de su misma sociedad, eran aquellas de mayor edad, ya que de acuerdo a su edad y experiencia tenían la mayor capacidad y sabiduría para resolver el conflicto.

La pericia laboral sufrirá importantes modificaciones que sin alcanzar los significativos cambios motivará un replanteamiento del modo y forma a como venía sustanciándose en la actualidad. Un cambio relevante afecta a la teoría de la prueba: aquella que califica a la pericia como medio probatorio rechazando aquella doctrina que la tildaba como auxiliar del juez.

⁷¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para juristas*, Op. cit. Pág. 1009.

La pericial académica se amplía, permitiendo la intervención no únicamente de Instituciones u Organismos Públicos sino también de personas jurídicas privadas exigiéndose ratificación del informe emitido por persona física por aquella designado.

Podemos afirmar que pericia proviene del vocablo latino *peritia* que significa experiencia, cualidad de saber, mismo que es consecuencia de la práctica y la observación.

Juventino Montiel Sosa manifiesta "existen teorías que van desde aquellas que sostienen que la pericia no es un medio de prueba algunas otras doctrinas señalan que la pericia si es un medio de prueba, y aquellas otras que opinan que esta prueba es muy *sui generis*, ya que constituye un medio probatorio autónomo, con caracteres propios y diferentes a los demás medios de prueba".⁷²

Por lo que el perito para algunos tratadistas es un auxiliar de la administración de justicia, para otros es un medio de prueba verdadero y propio, y su función es proporcionar al juzgador el conocimiento de un objeto de prueba debiéndose considerar como un órgano de prueba. Las tres corrientes tratadistas que existen en la actualidad relacionadas con la pericia, la primera de ellas reconoce la naturaleza de la pericia como una prueba, la segunda le niega el carácter de prueba, y la tercera corriente analiza el carácter técnico de la pericia.

⁷² MONTIEL SOSA, Juventino, Manual de criminalística, Tomo III, Ciencias Técnicas, México, 1991, Págs. 29 y 30.

Dadas las corrientes que existen de la naturaleza de la prueba pericial, Eduardo Bonnier señala que la pericial si es un medio de prueba por lo que afirma "que siempre que se trata de una comprobación o apreciación que exige conocimientos especiales, requiere el espíritu de la Ley la prueba o juicio pericial".⁷³

En este caso en específico nos regirá de acuerdo a la Ley y procedimiento que la misma señale para la prueba pericial, es decir, que se tomará en consideración la legislación ante la cual sé este resolviendo el conflicto. Sergio García Ramírez manifiesta que el perito "es quien integra el conocimiento del Juzgador, cuando se requiere la posesión y aportación de conocimientos especiales sobre una ciencia, arte o disciplina diversos del derecho, en un caso concreto llevado a la decisión jurisdiccional".⁷⁴

José Chioyenda a su vez dice que "los peritos son personas llamadas a exponer al juez, no sólo sus observaciones materiales y sus impresiones personales a cerca de los hechos observados, sino a las inducciones que deben derivarse objetivamente de los hechos observados tenidos como existentes".⁷⁵

En general la función del perito es emitir su opinión en el ámbito de sus conocimientos dependiendo de los fines en donde ejerce su actividad, y particularmente es demostrar la existencia o inexistencia de hechos, cosas u objetos o circunstancias relativas, finalmente el parámetro de los daños, y costos, aclarando que sólo se están señalando algunos de los aspectos

⁷³ DÍAZ DE LEON, Marco Antonio, La prueba en el proceso laboral, Tomo II, Op. cit. Pág. 764.

⁷⁴ REYNOSO GASCON, José Valentín, Prueba pericial (compilación), s.p.i., México 1993. Pág.45.

⁷⁵ Idem.

más importantes sobre los que realizará el estudio el perito; otro aspecto importante de la naturaleza jurídica de la prueba pericial, implica la designación de peritos de ambas partes, así como la posibilidad de que la autoridad designe otro perito llamado perito tercero en discordia, implicando la naturaleza colegiada de la prueba pericial, por lo que el juzgador analizará todos los peritajes presentados y rendidos en juicio siguiendo las reglas y la lógica laboral y en su experiencia.

Para el procedimiento laboral donde se aprecia en conciencia y con toda libertad, las pruebas, el análisis de la naturaleza jurídica de la prueba pericial, es fundamental para impartir correctamente justicia, ahora bien, los dictámenes emitidos por personas con la capacidad y conocimiento suficiente para hacerlo y se les califica como peritos. Y en el mismo orden de ideas el maestro Marco Antonio Díaz de León menciona "ciertamente la pericia no tiene esencia de medio de prueba, primero porque el perito interviene únicamente como asesor del órgano jurisdiccional en le conocimiento de los hechos y la valoración de las pruebas; y segundo, porque el dictamen del perito sólo brinda ilustraciones al tribunal sobre situaciones o experiencias desconocidas por éste, quien, por lo tanto, puede aceptar o rechazar dicha opinión".⁷⁶

4.1.2. La relevancia de la prueba pericial.

Dentro del derecho mucho tiempo se sostuvo que la reina de las pruebas era la confesional, cuestión que en la especie ha sido superada la misma, se ha comprobado que estaba viciada puesto que las partes jamás

⁷⁶ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral*, Tomo II, Op. cit. Pág. 763.

van a confesar un hecho que les consta si esto lo perjudica, por lo que se menciona que la prueba pericial aunque no es una prueba reina dentro del proceso, es mas confiable, dicha prueba se desahogara sobre objetos, documentos o personas se realizara por terceras personas ajenas al juicio, la autoridad esta facultada de intervenir por medio de un auxiliar de la Junta o perito tercero. Cuando en el proceso se necesite la apreciación de uno o varios hechos requiera de una persona con una preparación especial, obtenida en base al estudio científico de la materia a que se refiera o sencillamente por la experiencia de los años que proporciona el ejercicio de un oficio arte o profesión, la Autoridad se tendrá que apoyar en peritos.

"El perito actúa como auxiliar de la justicia y contribuye con su deber, ciencia y conciencia, a esclarecer aquellos puntos que requieren conocimientos técnicos especiales. Su situación como técnico capacitado y persona honorable al servicio de la justicia, hace razonable la aceptación del dictamen aun respecto de aquellos puntos en que expresa la opinión personal, siempre que tales afirmaciones obedezcan a elementos de juicio que el perito ha tenido en cuenta, pese a que no los haya expuesto con toda amplitud (en el caso se trata de una pericia contable para fijar el valor "llave" de una sociedad)".⁷⁷

Los peritos son terceras personas ajenas a la controversia, estas acuden ante la Junta a petición de parte, muestran sus puntos de vista personales o sus observaciones subjetivas a cerca de los hechos analizados esto quedará plasmado dentro del juicio, los peritos deberán emitir un dictamen atendiendo a los hechos que se pretenden probar, en la

⁷⁷ RABINOVICH DE LANDAU, Silvia, La prueba de peritos, segunda edición, De palma, Argentina, 1988, Pág. 103.

práctica las personas que fungen como peritos deben dominar la ciencia, técnica o arte sobre la cual va a versar la prueba pericial, dichos peritos deberán rendir su dictamen de un modo sencillo para que el dictaminador de la Junta lo entienda para que éste tenga mayores posibilidades de dictar un laudo lo más apegado a la realidad de los hechos que dieron origen al conflicto laboral.

Es importante que el dictamen sea lo más entendible para que también las partes que no tienen conocimientos necesarios lo comprendan y que el dictaminador a través de su sentido común y la lógica logren entenderlo, el legislador a fin de evitar la parcialidad hacia alguna de las partes da facultad a ambas para que nombren a su perito respectivamente, mismos que presentarán su dictamen a favor de la parte que lo ofreció, es en ese momento cuando se nombra un perito tercero en discordia que nombra la Autoridad laboral, mismo que hará el estudio sobre lo que deba versar dicha prueba pericial y emitir su dictamen apegado al principio de imparcialidad.

4.1.3. Regulación en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Profesiones en la prueba pericial.

Esta prueba se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 776 fracción IV, mismo que admite el ofrecimiento de esta prueba, en concordancia con los artículos 821 a 826 de la misma ley, y que a continuación se exponen

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

Es en este precepto de la Ley Federal del Trabajo donde se faculta a cualquier persona que tenga conocimientos sobre los cuales versara el dictamen que presente ante la Junta.

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

Artículo que es muy sucinto, el mismo nunca manifiesta de manera clara, cuales son las profesiones, ciencias técnicas o artes que deban estar debidamente reglamentados, lo cual se considera una laguna de la misma Ley, todas aquellas personas presentadas ante la autoridad como peritos deberían acreditar con documento debidamente reglamentado que tiene la capacidad y conocimiento suficiente para emitir su dictamen mismo que el juzgador tomará en consideración al momento de dictar su resolución.

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

Aquí tenemos formalismo que la Ley Federal del Trabajo obliga a las partes a cumplir debido a que debe ser de manera clara y precisa la ciencia, arte, oficio u profesión sobre la cual versará dicha probanza.

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

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

Debido a que es una prueba colegiada, la Ley Federal del Trabajo como norma protectora de la clase trabajadora, protege a la parte que en el juicio considerada más débil, equilibrando el procedimiento entre las partes, ya sea por la situación económica del trabajador, previendo cualquier otra circunstancia que pudiese presentarse en el juicio, con ello se estaría en igualdad.

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

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

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

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

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

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

Otra formalidad que debe cubrirse de manera obligatoria por las partes es, si una de las partes nombra a su perito, se debe dar la oportunidad a la contraparte de nombrar al suyo, y en caso de discrepancia en los dictámenes la Junta nombrará un tercero en discordia.

Artículo 826.- El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

En caso que el perito tercero en discordia tenga alguna vinculación de cualquier naturaleza con alguna de las partes, estará obligado a excusarse para que la Junta nombre nuevo perito tercero, con la finalidad de mantener la equidad entre las partes en el juicio. Dentro de la Ley General de Profesiones como su nombre lo dice de "profesiones", es decir de personas que están preparadas de manera profesional y que cuentan con un documento oficial que avala tal calidad, que en su artículo primero manifiesta:

Artículo 1.- Título profesional es el documento expedido por instituciones del Estado o descentralizadas, y por instituciones particulares que tengan reconocimiento de validez oficial de estudios, a favor de la persona que haya concluido los estudios correspondientes o demostrado tener los conocimientos necesarios de conformidad con esta Ley y otras disposiciones aplicables.

En materia laboral son realmente pocos los profesionistas que se utilizan como peritos.

Art. 2.- Las leyes que regulen campos de acción relacionados con alguna rama o especialidad profesional, determinarán cuáles son las

***actividades profesionales que necesitan título y
cédula para su ejercicio.***

Existe una gama de profesiones que se encuentra enlistada en la Ley General de Profesiones, referente a aquellas que requieren tener título profesional para su debido ejercicio, reguladas en su artículo 2 transitorio de la misma Ley, dentro las que se encuentran: los Actuarios, arquitectos, bacteriólogo, biólogo, cirujano dentista, contador, corredor, enfermera, enfermera y partera, ingeniero, licenciado en derecho, economía, marino, médico, médico veterinario, metalúrgico, notario, piloto aviador, profesor de educación preescolar, profesor de educación primaria, secundaria, químico, y trabajador social.

Art. 3.- Toda persona a quien legalmente se le haya expedido título profesional o grado académico equivalente, podrá obtener cédula de ejercicio con efectos de patente, previo registro de dicho título o grado.

El documento expedido por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, es el que avala a todo profesionista a ejercer como tal.

Art. 4.- El Ejecutivo Federal, previo dictamen de la Dirección General de Profesiones, que lo emitirá por conducto de la Secretaría de Educación Pública y oyendo el parecer de los Colegios de Profesionistas y de las comisiones

técnicas que se organicen para cada profesión, expedirá los reglamentos que delimiten los campos de acción de cada profesión, así como el de las ramas correspondientes, y los límites, para el ejercicio de las mismas profesiones.

Cada entidad Federativa es independiente de distinguir que profesiones requieren de título profesional.

Art. 5.- Para el ejercicio de una o varias especialidades, se requiere autorización de la Dirección General de Profesiones, debiendo comprobarse previamente:

1.- Haber obtenido título relativo a una profesión en los términos de esta Ley;

2.- Comprobar, en forma idónea, haber realizado estudios especiales de perfeccionamiento técnico científico, en la ciencia o rama de la ciencia de que se trate.

Cada institución educativa deberá establecer los requisitos y planes de estudio que toda persona que desee detentar un Título Profesional debe cubrir.

Art. 7.- Las disposiciones de esta ley regirán en el Distrito Federal en asuntos de orden común, y en toda la República en asuntos de orden federal.

Es aquí donde la Ley General de Profesiones adquiere el carácter de Ley Federal, es decir, que será aplicable para toda la República Mexicana.

4.2. Ofrecimiento de la prueba pericial.

Es en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, donde las partes deben ofrecer sus pruebas y en lo particular la que nos ocupa en el presente apartado, la Ley laboral manifiesta que la prueba pericial referirá sobre cuestiones relativas a alguna ciencia o arte, y que para tal efecto los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual tratará su dictamen.

Además es necesario que los peritos acrediten estar autorizados conforme a la ley, la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual versará, exhibiendo las partes que la ofrecieron, el cuestionario que deberá contestar el perito dentro de su dictamen y al momento de rendir el dictamen se entregará con copia para cada una de las partes.

Ya es sabido que la Junta nombrará en caso de ser necesario peritos a la clase trabajadora, siempre y cuando esta no hiciere nombramiento de perito, o no contar con los medios económicos para cubrir honorarios de un perito particular, si designándolo no compareciera a la audiencia a rendir su dictamen. Dentro de la práctica profesional nos encontramos con situaciones que son oficiosas, hay casos como lo es una prueba pericial grafoscópica, se ofrece al perito y la Junta jamás comprueba que tenga los conocimientos necesarios para desenvolverse como perito, esto es, que a la hora de que el perito acude a aceptar y protestar el cargo de perito, de

cualquiera de las partes la autoridad no comprueba si tiene algún documento público o privado que avale su nombramiento y dictamen.

4.2.1. Designación de peritos de ambas partes.

En el ofrecimiento de pruebas, las partes deben protegerse de las pruebas que ofrezca su contraparte no se sabe sino hasta el momento que las pruebas son ofrecidas, para su objeción se puede ofrecer dicha prueba pericial como lo es el caso de que la prueba documental sea objetada y se requiera ser analizada por un especialista realizando los exámenes que se crean convenientes y en el caso de su salud física y mental, el perito tendrá la obligación de realizar los exámenes médicos que estime pertinentes.

En efecto, el perito que designe cada parte deberá rendir protesta de exponer en su dictamen conforme a las reglas técnicas aplicables al leer, saber y entender, cuestión poco efectiva para resultados objetivos, sobre todo tratándose de los peritos nombrados por las partes la Ley Federal del Trabajo no contempla sanción alguna cuando el dictamen no se apege a la realidad y que a todas luces sea inclinado hacia la parte que ofreció a dicho perito.

Por lo general la prueba pericial esta aunada al examen de documentos, o cosas que puedan estar incorporadas a los autos o en poder de las partes o en poder de terceros y en estos casos se les aplica lo dispuesto en los artículos 782 y 783 que a la letra dicen:

Artículo 782.- La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de

documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a la partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Refiriendo a la prueba pericial, la autoridad coacciona citando a las partes para un mejor proveer en la solución del conflicto cuestiones que no se hayan dilucidado con toda precisión exigiendo a las partes aporten todos los medios necesarios cuya finalidad lleven al esclarecimiento de la verdad.

Artículo 783.- Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

La Junta podrá apercibir a las partes y a todo aquel ajeno al Juicio, ya sea particular o autoridad, que tenga conocimiento de algún hecho o tenga en poder documento que sirva para llegar a la verdad y no los presentaren, se tendrán por ciertos los hechos que se quieran probar con el peritaje.

En caso de existir discrepancias entre los dictámenes por los peritos de las partes, a juicio de la Junta ésta designará un perito tercero en discordia, el dictamen que rinda ante la Autoridad deberá ser imparcial,

puesto que el perito tercero no es parte en el juicio apeándose al estudio de lo que señala en el ofrecimiento de dicha probanza.

4.3. Tipos o diversidades en materia de periciales de mayor afluencia.

Indudablemente en el proceso laboral, la actividad de la Junta de Conciliación y Arbitraje es recibir las pruebas ofrecidas por las partes, y como es bien sabido éstas se deben ofrecer en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas momento procesal oportuno, una vez efectuada esta actividad, corresponde al organismo laboral dilucidar el derecho que ha de aplicarse al caso en concreto, así como también en base a las diferentes periciales se podrá llegar al conocimiento de la verdad debatida a través de la comprobación de los hechos materia de la litis, hay ocasiones que suelen presentarse casos en los cuales, por la naturaleza de los hechos, la Junta se ve imposibilitada para conocerlos y en tenerlos por sí mismas, requiriendo para eso último, la participación de los terceros que se encuentren capacitados en relación a los conocimientos de tales hechos; cuando la apreciación de un suceso, requiere de una preparación especial, obtenida en base al estudio científico de la materia a que se refiere o simplemente, por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión arte u oficio, surge en el proceso laboral la necesidad de la participación de los peritos, que son personas expertas en alguna ciencia técnica o arte.

Se ha señalado que los peritos son terceras personas, disímiles de las partes llamadas a juicio, y concurren ante el órgano jurisdiccional a petición de parte a exponer no sólo su saber, además sus observaciones objetivas o sus puntos de vista personales acerca de los hechos analizados,

emitiendo su dictamen respectivo atendiendo a los hechos que se pretenden probar y cuya finalidad va encaminada a la peritación.

El jurista Sergio García Ramírez profiere que el perito, "es quien integra el conocimiento del juzgador, cuando se requiere la posesión y aportación de conocimientos especiales sobre una ciencia, arte o disciplina, diversos del derecho, en un caso concreto llevado a la decisión jurisdiccional".⁷⁸

Dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las periciales que son más requeridas dentro de la práctica diaria del litigio, dada la naturaleza del procedimiento laboral, son la pericial grafoscópica, médica y la contable, mismas en las que se abundará profundamente más adelante.

Por lo que las indicadas periciales son de suma importancia en el proceso laboral, de ellas se desprenderá parte de la verdad buscada por las partes, en primera instancia

4.3.1. Pericial grafoscópica.

Los instrumentos de la grafoscopia son la caligrafía y la grafometría cabe indicar que la grafometría es utilizada para medir el tamaño de la escritura, y la caligrafía es para establecer la calidad de la escritura, dichas diferencias se señalan, toda vez que en la práctica laboral los litigantes que requieren algún medio de prueba para acreditar sus objeciones realizadas a algún documento u padecimiento, por así decirlo el la etapa de ofrecimiento

⁷⁸ REYNOSO GASCÓN, José Valentín, Prueba pericial (compilación), Op. cit. Pág. 45.

y admisión de pruebas, momento en que las partes posiblemente se estén enterando de que tipos de pruebas se vale la contraparte para acreditar ya sea su acción u excepción, entonces hasta ese instante se ofrecerá la prueba pericial caligráfica grafoscópica y grafométrica, y sin lugar a dudas los litigantes no saben el significado o utilización de cada una de las palabras técnicas o científicas de que se apoyan los expertos, es por tales razonamientos que resulta necesario e indispensable dar una breve explicación de éstas para que el lector pueda comprenderlo.

Dentro de la caligrafía se van a analizar varios elementos dentro de los cuales encontramos, los entrecruzamientos de trazos de distintos elementos, como por ejemplo de tinta líquida y de escritura producida por maquina de escribir, los comportamientos de esos elementos, y por ende el tipo de observación que debe realizar el perito, también varían se analizaran tanto los agentes colorantes que impregna la maquina de escribir, así como la tinta de una bolígrafo o lápiz, también es posible determinar los tiempos de ejecución, es decir, diferenciar si los todos los trazos fueron hechos en un mismo tiempo o en diferente, para ello citaremos a Fernando López Peña que indica, "Se basa esta determinación en la observación, generalmente microscópica o con fuente de aumento estereoscópico, del comportamiento de los comportamientos de escrituras empleados al producirse el cruce. Puede ocurrir que se crucen dos trazos de tinta líquida, uno de este tipo de tinta y otro de escritura mecanografiada, uno de tinta líquida y otro de lápiz, o de bolígrafo, o de marcador, etcétera. La gama de posibilidades está dada para la diversidad de elementos empleados".⁷⁹

⁷⁹ LOPEZ PEÑA, Fernando, La prueba pericial caligráfica, segunda edición, Abclardo-Perrot, Argentina, 1994, Pág. 66.

La prueba pericial caligráfica es comúnmente utilizada es cualquier tipo de juicios cuando se impugna algún documento, con el objeto de saber si la firma que aparece en documentos privados o públicos fue puesta de puño y letra de aquella persona a quien se le impute, o de quien la desconozca, según sea la situación que se presente, y para determinar el origen de ésta, es necesaria la intervención del perito grafoscópico, persona tercera ajena al juicio que es llamada para que a través de sus conocimientos en alguna ciencia, técnica o arte dictamine sobre lo que se le cuestione, emitiendo el dictamen respectivo, siempre en forma objetiva y no subjetiva, una vez realizado el estudio la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante el dictaminador resolverá si le otorga o le niega valor probatorio, toda vez que la Ley Federal del Trabajo es clara en su artículo 841, el que señala 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 la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

4.3.2. Pericial médica.

Tratándose de cuestiones de carácter medicas, la función pericial medica, se llama peritaje médico legal, en virtud de que éste será rendido ante la Autoridad que lo requiera, este es el caso en que la ciencia médica se pone al servicio de la investigación judicial y la administración de justicia, con la única finalidad de llegar a la verdad de los hechos que dieron origen al nacimiento de un conflicto de indole laboral.

El dictamen médico legal que rinda el perito médico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es un documento que es solicitado por las partes

que así lo requieran para acreditar sus pretensiones, o excepciones y defensas según sea el caso, en el cual se exponen demostraciones que corresponden a la opinión que se desprende de los exámenes de gabinete que correspondan al caso en concreto, en caso de la materia laboral se hace uso de esta prueba cuando las partes al momento de ofrecerlas ante la Autoridad, y ésta al admitirlas es para allegarse de elementos suficientes relacionados con la salud física y mental, en la mayoría de los casos de la clase trabajadora, debido al ambiente laboral en el cual se desempeña, mismo que acarrea secuelas que no permiten que el trabajador continúe con el desempeño de sus labores con el rendimiento requerido, y que va en detrimento de la salud del trabajador.

En el ámbito laboral, los trabajadores se encuentran expuestos en ambientes muchas veces nocivos, como lo es un ejemplo claro es un accidente de trabajo y otro el de los ferrocarrileros, mismos que con el transcurso del tiempo reciben las secuelas en detrimento de su salud, es por ello que se ven en la necesidad de demandar a su patrón y a la institución de seguridad social la jubilación por invalidez, teniendo que ofrecer por ello la prueba pericial médica, para acreditar la invalidez de la que padece el trabajador, es en este momento donde interviene la peritación médica que es la indagación concerniente a la materia a la materia que exige particulares conocimientos de determinada ciencia o arte.

Lo criticable en la práctica del litigio es que al momento de ofrecerla la Junta la admite con el solo hecho de ofrecerla como prueba pericial médica genéricamente, sin que se que especifique exactamente la especialidad del perito médico y que el mismo acredite con su Cédula Profesional además de certificar tener los estudios de la especialidad que trate con documentos

oficiales que acrediten la calidad técnica o arte del perito, mismos que darían una seguridad jurídica al procedimiento laboral teniendo la certeza de que el dictamen médico fue hecho por profesionistas con la especialidad de la materia sobre la cual versará el dictamen.

4.3.3. Pericial contable.

El perito actúa a petición de parte como auxiliar de la justicia y contribuye con su deber, para esclarecer aquellos puntos que requieren conocimientos especiales, su situación como técnico especializado y persona honorable al servicio de la justicia, esto hace razonable la aceptación del dictamen aun respecto de aquellos puntos en que expresa la opinión personal, siempre que tales afirmaciones obedezcan a elementos de juicio que el perito ha tenido en cuenta, el experto perito contador debe examinar y determinar las circunstancias que se le exponen, con arreglo a su cultura y convicción, es representante de las personas que lo eligieron y su oficio es hacer todo lo posible para dar la razón de la parte que lo ofreció, el perito tercero en discordia no es representante del actor ni demandado, sino representante de la Autoridad, y su finalidad no es el de hacer cosa alguna en nombre ajeno sino el de emitir su juicio sobre una cuestión técnica.

El perito contable es el experto en contabilidad llamado por el juzgador, por las partes o por ambos para practicar la prueba pericial contable, José C. Balagué Doménech indica "El real decreto 871/1977, de 26 de abril, por el que se aprueba el Estatuto profesional de economistas, profesores y peritos mercantiles, en cuanto a las funciones propias de los economistas y de los profesores mercantiles en relación con la

Administración y los órganos jurisdiccionales, los artículos 6 y 9 disponen <Como colaboradores auxiliares de la Administración de Justicia y a los efectos de las leyes procesales y sin menoscabo de la libertad que las mismas confieren a las Autoridades Judiciales o a las partes, podrá requerirse la condición de Economista colegiado –artículo 6- o Profesor Mercantil colegiado –artículo 9- cuando haya que designar peritos que deban dictaminar sobre materias económicas, financieras, administrativas o contables de las empresas, así como para la administración o intervención judicial de las mismas o de participaciones en ellas, cualquiera que sea su naturaleza, el desempeño de los cargos de Interventores en la suspensión de pagos cuando no se trate de la representación de acreedores y para la firma de documentos relativos a la contabilidad y administración de las empresas que pueda surtir efecto en cualquier órgano jurisdiccional, cuando por éstos sean así requeridos>".⁸⁰

En el ámbito laboral, la pericial contable el perito actúa como auxiliar de la Autoridad en el sentido de allegar de los elementos que sean necesarios a la Junta, y es utilizada para saber estados financieros del patrón por lo general, y será realizados por Auditores, contadores con Cédula Profesional, misma que deberán acreditar ante la Junta al momento de aceptar y protestar el cargo conferido.

4.4. Audiencia para el desahogo de la prueba pericial de ambas partes.

Para el desahogo de la prueba pericial las partes presentaran personalmente a su perito el día de la audiencia, la prueba se desahogara

⁸⁰ BALANGUE DOMÉNECH, José C., La prueba pericial contable en las jurisdicciones civil y penal, tercera edición, Bosch, España, 1996, Pág. 31.

con el perito que acuda a la audiencia, salvo que este manifieste la causa por la cual esta impedido a rendir su dictamen y la Junta podrá señalar nuevo día y hora para que lo rinda tomando las medidas necesarias, y una vez que los peritos rindan su dictamen las partes y la Junta, ésta a través del Secretario de Acuerdos podrán formularle preguntas a los peritos, y una vez repreguntados los peritos, si existiere contradicción en los dictámenes, la Junta de oficio nombrara otro perito tercero el cual protestara el cargo conferido y deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes en que se le notifique de manera personal su nombramiento, esto es si conoce a alguna de las partes, es familiar o tiene algún interés, la Junta calificara su excusa y nombrara nuevo perito, si no hay algún impedimento solicitará se señale día y hora para rendir su dictamen.

Con ello el juzgador se allegara de los elementos necesarios para emitir su resolución, pero es necesario resaltar que el Juzgador no esta obligado a otorgar valor probatorio a este tipo de pruebas debido a que la Ley Federal del Trabajo se manifiesta que los laudos de dictarán a verdad sabida y buena fe guardada valorando los hechos en conciencia, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Normalmente en la práctica laboral cuando hay nombramiento de perito tercero en discordia, la parte con mayor capacidad económica que en su mayoría es el patrón, tratan de contactar a dicho perito para ofrecer dadas a fin de que rinda su dictamen en concordancia con el presentado por él, para que con ello existan dos dictámenes dictados en el mismo sentido rompiendo con ello la paridad de dicha probanza entre las partes en el proceso laboral.

4.5. El dictamen del perito tercero en discordia.

Ante la notoria discrepancia de los dictámenes rendidos por los peritos de las partes, la Junta tiene el deber de designar un tercero en discordia a fin de integrar cabalmente la prueba pericial colegiada, en acatamiento al imperativo inmerso en el artículo 825, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo y si no lo hace, tal actitud pasiva se traduce en una infracción al precepto en cita, incurriendo así en una violación procesal trascendente al resultado del laudo que afecta las defensas alguna de las partes.

Las Juntas no pueden emitir, fundadamente sus laudos, si se basan en dos dictámenes divergentes o contradictorios, pues es indispensable que se asesoren de un perito tercero en discordia que ilustre su criterio, la opinión del perito tercero en discordia, debe ceñirse al cuestionarlo respecto al cual los otros especialistas realizaron sus estudios; por lo que es inexacto que deba dar las razones del porqué a su consideración, uno u otro de los peritos es más acorde con la realidad de las cosas o documentos que examinaron, ya que de proceder así se desvincularía la materia para la cual fue llamado a juicio; sobre todo que no existe precepto que le imponga esa obligación y más aún, que la discrepancia de opiniones corresponde valorarla al juzgador.

Cuando existe discrepancia en los dictámenes periciales de las partes contendientes en un juicio laboral, la Junta debe designar de oficio a un perito tercero, aun cuando no sea solicitado por ninguna de las partes, ya que el proceder en ese sentido implica una obligación de esa autoridad en términos de la fracción V del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo.

Quando no se da ninguno de los supuestos que como causas de impedimento se prevén en el artículo 707, en relación con el 826, ambos de la Ley Federal del Trabajo, es de presumir que en el dictamen del perito tercero en discordia existe imparcialidad, independientemente de que éste labore en la misma dependencia pública que el perito del actor.

La omisión de los peritos terceros en discordia, debe limitarse a examinar los dictámenes de los peritos de los litigantes, con la finalidad de decidir cuál es el que contiene datos más aproximados sobre los puntos concluyentes de esos dictámenes, pudiendo emitir una nueva opinión, y no siendo siempre necesario que esos peritos terceros en discordia, tratándose de médicos, reconozcan al paciente, supuesto que tienen a su alcance todo el cúmulo de datos recogidos por los otros peritos, los análisis de laboratorio, radiografías etc., que formen parte de los autos del expediente, aunque en la Ley Federal del Trabajo no establece que requisitos deben cumplir los peritos al rendir su dictamen, es decir, que estudios y documentos deben acompañar al dictamen pericial que sean rendidos.

4.6. Valoración de la prueba pericial.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuenta con la facultad de otorgar o negar valor probatorio a la prueba pericial, toda vez que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 840, 841 y 842 establecen que los laudos deben ser dictados en conciencia y verdad sabida por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene obligación alguna tomar esta probanza como base fundamental para emitir su resolución ya que es una facultad libre y espontánea de dar valor probatorio, por lo que si razonamos tal afirmación podremos observar que es lógico, ya que un dictamen no puede

decidir si un asunto se gana o se pierde por lo que el perito solamente va a rendir su dictamen a su más leal saber y entender, con el mismo no va a decirle al juzgador que parte gana o pierde, gracias a sus conocimientos, sino que éste debe observar el desahogo de todas y cada una de las pruebas.

Y una vez analizadas emitirá la resolución más apegada a derecho ya que el dictamen dictado por un perito indica que su aportación científica, técnica o artística su cien por ciento de credibilidad, ya que es solo una breve ilustración para el juzgador y como se insiste su dictamen no va a decidir sobre el fondo del asunto, puesto que el perito es solo un auxiliar del juzgador, de lo que se puede vislumbrar que la prueba pericial no tiene un valor probatorio pleno, únicamente será considerada como un medio probatorio mas establecido en la Ley Laboral.

Silvia G. Rabinovich de Landau indica en cuanto a la apreciación y eficacia probatoria de la prueba pericial "El cambio de opiniones del perito es motivo suficiente para que el juez pierda confianza en su competencia y por tanto le niegue mérito probatorio a su dictamen".⁸¹

La prueba pericial será analizada en su conjunto con todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes en el juicio, con ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje se formarán un criterio, en lo particular la prueba pericial los juzgadores se ilustrarán sobre alguna ciencia o arte que los mismos desconocen, con lo que se tratará de llegar a la verdad buscada en el conflicto laboral.

⁸¹ RABINOVICH DE LANDAU, Silvia G., La prueba de peritos. Op. cit. Pág.107.

Aún y cuando la fracción V del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo faculta a la Junta de designar perito tercero en discordia en caso de discrepancia, y no consigna el derecho de las partes de formularse preguntas; la fracción IV del precepto señalado establece que las partes y los miembros de la Junta podrán hacer las preguntas que juzguen convenientes, lo que debe considerarse como una regla que rige tanto para los peritos de las partes, como para el perito tercero en discordia.

El juzgador debe analizar las consideraciones en que se hayan basado los dictámenes periciales utilizando la facultad soberana que tienen para apreciar la prueba pericial, para poder otorgar el mayor valor probatorio, el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación a las constancias de autos, para decidir cual de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos de su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal.

4.7. Medio de defensa propuesto para reformar la Ley Federal del Trabajo para la anulación del perito tercero en discordia cuando este no se apegue a derecho.

Como es sabido la prueba pericial se encuentra regulada en sus artículos 821 a 826 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que son muy pocos preceptos, por lo que en los párrafos siguientes trataremos de citar un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en relación a los artículos antes invocados, y que a continuación se analizará cada uno.

Artículo 821.- "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a una ciencia o arte".

En nuestro criterio el precepto legal no es nugatorio sobre el alcance jurídico puesto que resulta ser lógico en su redacción, manifiesta de manera directa hacia donde se dirige la prueba de inspección.

"Artículo 822.- Los peritos deben tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, la profesión o el arte deben estar legalmente reglamentados, los peritos de las partes así como el perito tercero que en caso de ser necesario sea nombrado por la Junta, los peritos deberán estar autorizados conforme a la Ley General de Profesiones, acreditando su personalidad ante la Junta con el documento oficial que acredite haber reunidos los requisitos sobre la ciencia, técnica o arte de que se trate con el Título Profesional correspondiente que la misma emita."

Se propone lo anterior para obtener una mayor seguridad jurídica dentro del proceso laboral, ya que en la actualidad en la práctica laboral los peritos en grafoscopia no acreditan con documento oficial tener los conocimientos necesarios y legalmente reconocidos en la ciencia sobre la cual dictaminan, esto se debe a que la Ley Federal del Trabajo es nugatorio a la exigencia de que los peritos que intervienen en el proceso laboral sean

egresados de alguna institución oficial que emita la acreditación correspondiente, quizás porque la Ley General de Profesiones no lo contempla, pero a criterio propio se debería exigir a los peritos que intervienen que éstos acrediten estar legalmente autorizados mediante Cédula Profesional expedida por la Secretaría de Educación Pública, como lo es en el caso de la pericial médica que los peritos médicos emiten su dictamen acompañado del número de Cédula Profesional, con ello se evitará que personal que no tienen ningún conocimiento guíen erróneamente el criterio del juzgador, esto en perjuicio de las partes y en total detrimento del juicio laboral de que se trate y de la credibilidad del mismo.

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

El artículo precisa que el momento de exhibir el cuestionario respectivo, es cuando las partes ofrecen la prueba ante la Junta.

Por lo que respecta al artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, debe proteger los abusos a los que generalmente la clase trabajadora soporta al momento de ser necesario el nombramiento de un perito teniendo que establecer lo siguiente:

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

I.- Si no hiciera nombramiento de perito;

II.- Si designándolo y notificándolo no compareciera el día y hora señalado a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, la Junta dictará una medida de apremio en contra de éste, que a criterio de la Junta podrá ser desde una multa de 50 días de salario mínimo general vigente de la entidad federativa en donde tenga residencia la Junta que conozca del conflicto, hasta un arresto de 36 horas, pudiendo revocar al perito nombrado por una sola ocasión y;

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

Es sabido que en la práctica diaria del litigio al llegar el día y hora fijado para el desahogo de dicha probanza, los apoderados de las partes en múltiples ocasiones revocan en ese momento al perito nombrado de su parte, ya sea para alargar el procedimiento, según sea el caso o bien porque el perito de su parte no trae preparado su dictamen respectivo, utilizando este ardid para alargar el procedimiento a sus intereses, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contempla sanción alguna para el perito o para el abogado patrono que actúa de la forma antes citada, y la Junta no puede dejar en estado de indefensión al trabajador por lo que le nombra un perito de oficio.

Si bien es cierto con la propuesta establecida en la fracción II del artículo 824 de la Ley Laboral, es establecer sanciones severas, manteniendo que se pueda revocar una sola vez al perito nombrado, por lo que se debe entender que se podrá nombrar a un solo segundo perito, mismo con el que se pretende proteger la celeridad en el proceso laboral y los derechos elementales de la clase trabajadora.

El siguiente precepto legal regula la manera de como se desarrollará el desahogo de la prueba pericial, mismo que deberá tener una modificación por los motivos que se expresan a continuación.

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

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

II.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley el día y hora señalado por la Junta, previa identificación y acreditación con documento oficial expedido por la Dirección General de Profesiones que acredite tener conocimientos legalmente reconocidos sobre la ciencia técnica o arte sobre la cual versará el estudio de la prueba pericial, ante el Secretario de Acuerdos,

concediendo un término de 15 días naturales a los peritos de las partes para que rindan su dictamen, contando a partir de que acepten y protesten el cargo conferido”.

Ya que resulta ilógico lo que actualmente se establece, que al protestar el cargo inmediatamente rendir su dictamen resulta totalmente nugatorio, violentando el principio de celeridad que el procedimiento laboral pretende, ya que se encuentra totalmente imposibilitado de rendir en ese momento su dictamen, puesto que los peritos se tienen que allegar de todos los elementos necesarios para estar en posibilidades de rendir su dictamen, por lo que el tesista considera que quince días es suficiente tiempo para obtener los datos necesarios para que se rinda su dictamen, por lo que se propone se legisle dividiendo la aceptación y protesta del cargo y el momento de la rendición del dictamen como dos momentos distintos.

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

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

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

tercero en discordia, el que tendrá que reunir los mismos requisitos establecidos en el artículo 822 de esta Ley y fracción II del presente artículo.

Se encontrara imposibilitado el perito tercero para fungir como perito de particular dentro de las Juntas de Conciliación y Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Juntas Federales, en caso de intervenir como perito particular ante éstas se le inhabilitará por un periodo de tres a cinco años para ejercer como perito de la Junta”.

Con tales sanciones se busca tener la mayor imparcialidad posible con la adición a la fracción V del artículo 825 de la Ley Laboral, en el sentido de que los peritos terceros si son peritos nombrados por la Junta y están inscritos en la flotilla de peritos especializados, resulta ilógico que un tribunal laboral permita que uno de sus colaboradores dictamine en ambos lados, es decir, como perito particular y perito tercero en discordia en un mismo tribunal, con la problemática a dictaminar manipulado con su convivencia con los litigantes el sentido del dictamen, transgrediendo los principios generales del derecho, así como nuestra Carta Magna que en su artículo 17 declara, que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e "Imparcial", por lo que se pugna por esta reforma al precepto

invocado, que protegerá los derechos de la clase trabajadora, así como encontrar una mayor equidad y justicia social.

El siguiente precepto legal es de suma importancia para la presente investigación ya que basará el medio de defensa que las partes en el juicio tendrán para que estén en posibilidades de anular al perito tercero en discordia.

Artículo 826.- El perito tercero en discordia que nombre la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra algunas de las causas a que se refiere el capítulo cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente se nombrará nuevo perito y podrá ser anulado si no cumple con lo establecido en las siguientes fracciones,

1.- Una vez nombrado el perito tercero deberá rendir su dictamen dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de la audiencia de designación, en caso contrario, el Secretario de Acuerdos o a petición de las partes dará vista al Ministerio Público correspondiente, para fincar la responsabilidad penal al perito tercero que proceda.

II.- Cuando es debidamente notificado de su cargo el perito tercero y aceptar el cargo ante la Junta el mismo deberá acreditar con documento oficial su personalidad como auxiliar de la autoridad, en caso contrario deberá nombrarse nuevo perito dentro de las veinticuatro horas siguientes hábiles.

III.- El dictamen del perito tercero deberá ser presentado por escrito y con copia para cada una de las partes, el Secretario de Acuerdos y las partes tendrán derecho a interrogar al perito tercero.

IV.- La Junta en caso de que lo estime necesario anulara al perito tercero en los siguientes casos:

- a) Ser familiar hasta el cuarto grado consanguinidad o por afinidad de alguna de las partes o de apoderados autorizados o tener parentesco civil.**
- b) Ser dependiente o socio, arrendatario o tener negocios con cualquiera de las personas mencionadas en el inciso anterior.**

Se consignarán los hechos al Ministerio Público a efecto de que se inicie la

investigación correspondiente por los delitos que se configuren por parte del perito, además de las sanciones previstas en el último párrafo del artículo anterior.”

Cabe señalar que en el presente trabajo, se realiza una propuesta de reforma a los artículos que refieren a la prueba pericial, en la especie al perito tercero en discordia que interviene en juicio, asimismo con la finalidad de obtener la mayor equidad y justicia entre las partes, ello apegado al alma del artículo 123 de nuestra Carta Magna, esto es, proteger los derechos de los trabajadores, así como la justicia social buscada en la Ley Federal del Trabajo, puesto que dentro de los juicios que se dilucidan dentro de las Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje en lo general es omisa a los reclamos de los apoderados de la parte trabajadora, en relación a la intervención de los peritos terceros los que la misma Ley Laboral, aún sin ser personas con estudios legalmente reconocidos son omnipotentes puesto que al rendir su dictamen no hay recurso alguno que los litigantes estén en posibilidades de usar para obligar al perito tercero a emitir su dictamen con apegado a derecho.

Con la propuesta del presente trabajo, se tratará de evitar en juicio que la parte con el mayor poder económico incline a su favor el dictamen del perito tercero, ya que ante tales circunstancias es urgente una reforma sustantiva de los artículos 821 a 826 de la Ley laboral que regulan a la prueba pericial.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** La justicia social está íntimamente ligada al derecho, es aquel apotegma que busca en la medida de lo posible encontrar la equidad, la igualdad y la sanción, entre los trabajadores y patrones, que son las fuerzas de trabajo que mueven económicamente toda una sociedad.
- SEGUNDA.** Las fuentes del derecho del trabajo son las bases creadoras de las normas de la justicia social, regulan la convivencia de los gobernados sujetos a una relación laboral y aplicadas a la realidad nacional.
- TERCERA.** Si las Autoridades Laborales esgrimen los principios rectores del procedimiento laboral y los aplican en el procedimiento, la clase trabajadora se encontrarán más cerca de converger en igualdad de condiciones con el patrón dentro del juicio.
- CUARTA.** Dentro de los juicios laborales se propone una sencillez en los escritos presentados ante la Autoridad pertinente, misma que deberá actuar como protectora de los derechos de la clase trabajadora.
- QUINTA.** La competencia de las Juntas de Conciliación se regula en el artículo 123 de nuestra carta Magna, y es mediante la Ley Federal del Trabajo donde normará la justicia laboral.

SEXTA. El avenimiento entre las partes sujetas a un conflicto laboral y la autoridad tiene un papel de suma importancia en juicio, y la conciliación es una medida de agilización para la solución de los conflictos laborales.

SÉPTIMA. Concluiremos que los términos que marca la Ley Federal del Trabajo deben cumplirse cabalmente por las Juntas, con ello se tendrá mayor contundencia al principio de celeridad en el proceso laboral.

OCTAVA. La Junta Local deberá analizar a quien de las partes le corresponde la carga de la prueba o a que parte le corresponde probar las acciones, excepciones y defensas que hubiere propuesto.

NOVENA. A efecto de evitar incertidumbre entre las partes, la autoridad no esta obligada a tomar en cuenta la prueba pericial, al resolver debe administrar todas y cada una de las pruebas de las partes.

DÉCIMA. La locución de otras materias en el juicio laboral debe exigir una regulación especial de aquellas personas que funjan como peritos auxiliares de la autoridad laboral, esto es, deben ser profesionistas reconocidos por la Dirección General de Profesiones.

UNDÉCIMA. Es de suma importancia que dentro del proceso laboral las personas que intervengan como auxiliares de la Junta, se les obligue a actuar con apego a la ley, con lo que se dará mayor seguridad al mismo.

DUODÉCIMA. La prueba pericial es un medio probatorio autónomo; y el perito es la persona que funciona como auxiliar del juzgador y le aporta los conocimientos especiales sobre una ciencia o arte diversos del derecho.

DÉCIMO TERCERA. Es de suma urgencia se realice una reforma de fondo a la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta al apartado de la prueba pericial y a mayor abundamiento en los artículos 822, 824, 825 y finalmente 826, que refieren al papel que desempeñan los peritos y perito tercero en discordia, en donde se le fijan prohibiciones y sanciones, con lo anterior, se evitará toda clase de atropellos que sufran las partes dentro del juicio laboral.

DÉCIMO CUARTA. Preferimos la verdad formal que a la materia viciada, ya que aquella aporta mayor seguridad jurídica para los gobernados.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BALANGUE DOMÉNECH, José C. La prueba pericial contable en las jurisdicciones civil y penal, tercera edición, Bosch, España, 1996.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La carga de la prueba en el derecho del trabajo, segunda edición, Cárdenas, México, 1976.
- 4.- CHIOVENDA, José. Principios de derecho procesal civil, Cárdenas, México, 1980.
- 5.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de derecho procesal del trabajo, décimo tercera edición, Esfinge, México, 1995.
- 6.- DE BUEN L. Néstor. Derecho del trabajo, décima edición, Porrúa, México, 2001.
- 7.- DE PINA, Rafael y otro. Instituciones de derecho procesal civil, décimo cuarta edición, Porrúa, México, 1981.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I y Tomo II, décimo primera edición, Porrúa, México, 2000.

9.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral, Tomo I y II, s/e, Porrúa, México, 1990.

10.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio de derecho, quincuagésima segunda edición, Porrúa, México, 2001.

11.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso, novena edición, Oxford University, México, 2001.

12.- LÓPEZ PEÑA, Fernando. La prueba pericial caligráfica: Bases técnicas, posibilidades, informe pericial, actuación de los peritos; el abogado ante el perito y el cliente, impugnaciones, honorarios, segunda edición, Abelardo-Perrot, Argentina, 1994.

13.- MONTIEL SOSA, Juventino. Manual de criminalística, Tomo III, Ciencias técnicas, México, 1991.

14.- OVALLE FAVELA, José. Teoría general del proceso, quinta edición, Oxford University, México, 2001.

15.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil, vigésimo sexta edición, Porrúa, México, 2001.

16.- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1978.

- 17.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral, octava edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1991.
- 18.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Manual de derecho constitucional, tercera edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1994.
- 19.- RABINOVICH DE LANDAU, Silvia G. La prueba de peritos, segunda edición, De palma, Argentina, 1988.
- 20.- REYNOSO GASCÓN, José Valentín. Prueba pericial, (Compilación) s.p.i., México, 1993.
- 21.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario. Práctica laboral forense, Cárdenas, México, 1980.
- 22.- SANZ TOME, Federico., La prueba en el proceso laboral, Lex Nova, España, 1990.
- 23.- TENA SUCK, Rafael. Y otro. Derecho procesal del trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2001.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1982.
- 25.- WITTHAUS, Rodolfo E. La prueba pericial, Universidad, Buenos Aries Argentina, 1991.

LEGISLACIÓN

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, centésima trigésima octava edición, Porrúa, México, 2001.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, segunda edición, Harla, México, 1999,
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, octogésima segunda edición, Porrúa, México, 2002.
- 4.- PODER JUDICIAL FEDERAL, Apéndice al semanario judicial de la federación 1917-2000, siete tomos, Editorial Themis, México, 2000.

JURISPRUDENCIA

PRUEBA PERICIAL. SU VALORACION EN EL JUICIO LABORAL.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

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

PRUEBA PERICIAL, OFRECIMIENTO DE LA. ARTICULO 823 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

Amparo directo 253/86. Orelia Dávila Fuentes viuda de Garza. 15 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero.

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. SUS REQUISITOS CUANDO TIENDE A JUSTIFICAR LA OBJECCION A UNA DOCUMENTAL.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

Amparo directo 113/94. Pemex Refinación. 14 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Ernesto Encinas Villegas.

PRUEBA PERICIAL EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTES DEBEN TENER OPORTUNIDAD DE INTERROGAR AL PERITO.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

Amparo directo 226/92. Guillermo Ramírez Azdar. 13 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

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

Descripción de Precedentes:

Contradicción de Tesis 26/90. Sustentada entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Cuarto Circuito. 10 de septiembre de 1990. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

OTRAS FUENTES

1.- DE BUEN LOZANO, Néstor, "Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal", Revista mexicana de justicia, número 15, Vol. III, 1981.

2.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, décimo cuarta edición, tomo I-IV, Porrúa, México, 2000.

3.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan., Diccionario para juristas, Porrúa, México, 2000.

vs b
M. A. L.