



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“REFORMA AL ARTÍCULO 822 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

LILIANA FERNANDA GARCÍA FONSECA

ASESOR DE TESIS:
LIC. CARLOS DE LA ROSA LÓPEZ

Coatzacoalcos, Veracruz

ENERO 2012.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

DEDICO LA PRESENTE TESIS A:

DIOS.

Doy Gracias a Dios, por darme la vida, la sabiduría y la fortaleza para seguir adelante en busca de mis sueños.

A MIS PADRES.

Sra. Catalina Fonseca Reyes y Sr. Fernando García Román, Por que Gracias a ellos, a su Amor, A su Comprensión, A Su Trabajo y Esfuerzo, Hoy Logre Cumplir un Sueño mas en mi Vida, por que sin ellos no sería lo que soy, Los Amo.

A MI HIJA.

Para ti Katy del Carmen, por ser el regalo más hermoso que me ha dado la vida, y por ser el motivo que me impulsa día con día para seguir adelante.

A MI HERMANA.

Laurita Vaneza García Fonseca, quien ha sido mi ejemplo a seguir y me ha apoyado en todo momento.

A MI ASESOR DE TESIS.

El Licenciado Carlos de la Rosa López, quien confió en mi y me apoyo para el logro de una meta mas en mi vida profesional.

INDICE

DEDICATORIA

INTRODUCCIÓN.

TEMA: Reforma al artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL.

1.1 Antecedentes en Roma.-	7
1.2 Antecedentes en la Roma Clásica. -	10
1.3 Antecedentes durante la Edad Media.-	10
1.4 Antecedentes en la edad Moderna.-	12
1.5 Antecedentes en México. -	13

CAPITULO II. DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL.

2.1 Diversos autores.-	18
2.2 Concepto del derecho laboral.-	19
2.3 Fundamentación constitucional artículo 123.-	19

CAPITULO III. DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

3.1 Concepto.-	34
3.1.1 Doctrina. -	35
3.2 Duración de las relaciones de trabajo. -	35
3.3 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. -	38
3.4 Rescisión de las relaciones de trabajo. -	41
3.5 Terminación de las relaciones de trabajo. -	49
3.6 Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.-	50
3.7 Jornada de trabajo.-	59

CAPITULO IV. PROCESO.

4.1 Derecho procesal del trabajo.-	64
------------------------------------	----

4.2	Capacidad y personalidad.	-65
4.3	Pruebas.	68
4.3.1	De la confesional.	-73
4.3.2	De la Documental.	- 77
4.3.3	De la Testimonial.	- 81
4.3.4	De la pericial.	-85
4.3.5	De la inspección.	- 87
4.3.6	De la Presuncional.	- 88
4.3.7	De la instrumental.	-88

CAPITULO V. DE LA PRUEBA PERICIAL.

5.1	Concepto de perito.	- 90
5.2	Requisitos que debe satisfacer el perito.	- 92
5.3	Responsabilidad de los peritos.	-95
5.4	Nombramiento del perito.	- 99
5.5	El dictamen pericial.	102
5.6	Naturaleza jurídica de la pericial.	104
5.7	Características distintivas del dictamen pericial como medio probatorio.	106
5.8	El dictamen pericial en materia laboral.	109
5.8.1	Ofrecimiento y Admisión.	110
5.8.2	El desahogo y Ratificación del dictamen.	111
5.8.3	Reglas Especiales del Dictamen Pericial Laboral.	112

Propuesta.

Conclusiones.

Bibliografía

INTRODUCCIÓN

El presente tema de mi tesis tiene como base precisamente la Prueba Pericial en Materia Laboral, cuya inquietud surge a partir de la necesidad que como alumna de la facultad de derecho creo necesaria para que exista una mayor credibilidad en el trabajo que día a día realizan los peritos en dicha materia, es por ello que a lo largo de mi investigación se abordaran cinco capítulos que servirán de punto de partida hasta llegar finalmente al tema central de mi investigación.

Por lo que en principio conoceremos todo aquello que hace referencia a los antecedentes históricos del derecho laboral, cuyos inicios los ubicamos precisamente en Roma con lo que se conoció como el abuso del hombre por el hombre, en donde no solo se dio el aprovechamiento del fuerte por el débil si no que a su vez existió el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente, dado que eran tratados simplemente como esclavos fue esto el comienzo para que aquellos que se sentían desprotegidos lucharan por que existiera progreso, libertad y seguridad, dadas estas circunstancias comenzaron a existir asociaciones de carácter meramente religioso y mutualista que en ciertos aspectos tuvieron relación con el derecho del trabajo, pero fue justamente en Inglaterra donde fue reconocido por primera vez el derecho laboral y el derecho de asociación de los obreros esto dado a la Revolución Cartista; por otro lado dada la caída del imperio romano surge lo que conocemos como edad media en la cual el trabajo aparte de ser una necesidad se comienza a considerar como un bien social, esto dio origen al feudalismo donde los campesinos trabajaban para los

señores feudales y a cambio estos últimos les ofrecían protección en caso de guerra, posteriormente se dio la creación de gremios de trabajadores que comienzan a asociarse y de esta forma permiten controlar el mercado y los precios, constituyen jerarquías y salarios esto es considerado como otro antecedente del trabajo. Ya en la edad moderna es donde precisamente se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el derecho Laboral moderno.

Dentro del capítulo segundo hablaremos sobre el derecho laboral que es un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronal y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas, también denominado derecho social, derecho de clase, derecho industrial, o derecho obrero, así también conoceremos su fundamento constitucional el cual lo ubicamos dentro del Artículo 123 apartados A y B.

En el capítulo tercero se analizarán las relaciones individuales de trabajo, entendiendo por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, se analizará también lo relativo a su duración, en que momento puede suspenderse dicha relación los efectos que origina y las causas por las que puede darse por terminada.

En lo referente al capítulo cuarto veremos el proceso como elemento fundamental de la materia de derecho laboral puesto que se analizarán de manera más detallada todas y cada una de las pruebas que existen.

Ya para finalizar dentro del capítulo quinto nos enfocaremos a tocar el tema principal sobre el que versa mi tesis que es lo referente a la Prueba Pericial iniciando para ello por conceptualizar al perito que es quien tiene un conocimiento especializado en una ciencia, técnica, arte y que cubre los requisitos que la ley establece, cuando se precisa de cubrir no tan solo las formalidades del procedimiento sino además de acreditar que se cuenta con un conocimiento institucional respecto de ciertas ramas del conocimiento.

Los requisitos que deberá satisfacer el perito, la responsabilidad en la cual puede incurrir, cual es el momento oportuno en el que se les puede designar, en que consiste el dictamen pericial, las características del mismo, y todo lo relativo al dictamen pericial en materia laboral .

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL

1.1 Antecedentes en Roma.

La aparición del derecho laboral tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte por el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

Los *collegia opíficum de roma*, a los que curiosamente se refieren todos los jui-laboristas en los antecedentes del derecho laboral, no eran más que simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que en forma alguna tienen relación con el derecho del trabajo. Los *corps de metier* que aparecieron en Francia durante la edad media y que eran corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, tampoco pueden ser equiparados a las asociaciones obreras o patronales que regula el derecho laboral, ya que los maestros eran titulares de todos los derechos y los aprendices, los sujetos de todas las obligaciones.

Fue en realidad en Inglaterra, con la llamada *Revolución cartista*, por las cartas dirigidas al parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el derecho del trabajo. Efectivamente, desde que Heargreaves en 1764 había inventado la primera maquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defender colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.

El parlamento inglés que a decir de los franceses para expresar su omnipotencia “todo lo podía hacer, menos un hombre de una mujer o una mujer de un hombre”, reconoció el derecho de asociación de los obreros, que así formaron los *trade Unions* o sindicatos en 1824 y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusieron fin a los males comunes de la clase trabajadora. Con ello se reafirmó la vieja idea existente de que en Inglaterra el “rey reina, pero no gobierna” y de que en dicho país “el rey es una simple figura decorativa”.

El ejemplo de Inglaterra cundió por Europa, y todos los obreros de todos los países del Viejo Continente, principalmente en Alemania y en Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitieran una vida decorosa.

Mario de la Cueva nos dice respecto de Francia, en 1848, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la tan ansiada República, por que quería una República que reconociera expresamente el derecho de trabajar. Sin embargo y a pesar de que parecía “definitivamente iniciada la formación del derecho del trabajo, no lo fue así ya que a fines de mayo del propio año los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas”.

No fue sino hasta 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del derecho laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional. En Alemania, el canciller de Hierro, Bismarck, había sentado las bases de un derecho del trabajo y en 1890 se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales del trabajo.

Con el tratado de Versalles, el derecho del trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatoria en beneficio de toda la clase trabajadora.

Fue así como la idea que tímidamente había surgido con el maquinismo, empezó a cristalizar. El derecho del trabajo era ya una positiva realidad y no una simple quimera. Su contenido esencialmente humano y su naturaleza profundamente dinámica abrían para la clase trabajadora horizontes sin límites que, sin embargo, deberían sustentarse en principios jurídicos sólidos; lo que restaba era precisar metodológicamente sus alcances y características a la luz de las concepciones doctrinales en boga.

No obstante lo anterior, la tarea de precisar los fines y desentrañar la esencia del derecho del trabajo no es tarea fácil. Al respecto, existen aún teorías inflamadas por pasión o por conveniencia que necesariamente contemplan los problemas laborales a través de un verdadero cristal de aumento que desfigura las realidades y magnifica su contenido. Otras doctrinas, por el contrario, pretenden justificar el derecho laboral con base en fórmulas huecas, frías y matemáticas que desconocen su naturaleza dinámica y cambiante. Ambas posturas están equivocadas. La esencia del derecho del trabajo debe buscarse atendiendo a sus características especiales y adoptando una actitud mesurada, justa y equilibrada. Por ello, analizaremos a continuación las diversas concepciones doctrinales que han influido, de una forma o de otra en la evolución del derecho laboral.¹

1. CAVAZOS FLORES BALTASAR, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Trillas, Primera Edición, México 1997.

1.2 Antecedentes en la Roma Clásica.

Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar.

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en roma no existiera el derecho Laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades el Imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero....etc. venía siendo cosa de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades. A estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra "honorarios" en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

1.3 Antecedentes durante la Edad Media.

Tras la caída del Imperio Romano toda esta cultura laboral tan denigrante para el ser humano pasa a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo.

Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comienza a considerarse como un bien social, una forma de sustenta casi única y obligatoria... Vamos, lo que todos conocemos hoy en día.

Existe una expresión que procede de los monasterios portugueses que dice "el ocio es enemigo del alma"...

Durante la edad media surgió el famoso Feudalismo, que viene a ser algo así como que trabajen todos y que cobre uno. Se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al estado a la nobleza y que debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir.

Entre los señores feudales y la Iglesia católica se repartían todo el trabajo, y no me estoy refiriendo al sudor de su frente, como he dicho antes, sino con el sudor del de enfrente. De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y desencajarse del puzzle. En esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho laboral.

Fue al final de la Edad media cuando surge, gracias a la revolución industrial, una nueva ideología que viene a decir que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de Tierra. La revolución industrial nos enseñó que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Nace el concepto del "consumo".

Todo esto ya nos empieza a sonar, nos resulta demasiado familiar como para no darnos cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que posteriormente se denominó Edad Moderna.

El feudalismo aparece en el siglo VIII y los campesinos trabajan exclusivamente para los señores feudales, que a cambio les da protección en los casos de guerra. El señor feudal a su vez se aprovecha de la explotación agrícola y del dinero de los impuestos, siempre bajo la tutela del Rey.

Posteriormente, allá por el siglo XI, los distintos gremios de trabajadores comienzan a asociarse y de esta forma permiten controlar el mercado y los precios, constituyen jerarquías y salarios y de esta forma surge otro antecedente del trabajo pero que antecede al trabajo de la edad moderna que todos conocemos.

1.4 Antecedentes en la Edad Moderna.

Durante la edad moderna ya nos vamos a hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción.... todos estos términos que seguro estamos todos de acuerdo son términos modernos.

Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales, nace la gran competencia.

En 1791 el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores, en Francia aparece la llamada "Le chatelier" que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados.

Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa, la vieja Europa comienza un viaje que ya no podría volver nunca mas atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

Y por fin allá por el año 1940 se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el derecho Laboral moderno.²

1.5 Antecedentes en México.

El nacimiento del derecho del trabajo en México y su nacimiento hasta nuestros días, la revisión arranca desde la colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas es la esclavitud la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

Durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidas como “leyes de indias”, de 1561 a 1769, encontrando disposiciones interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que alude al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es mas bien el humanitario y cristiana de los reyes católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomendados ambiciosos.

² WWW. antecedentes.net/antecedentes-derecho- laboral-html.

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo periodo, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente tal.

El liberalismo europeo tiene acogidas en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del estado deja por si mismo que los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactar la constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4 y 5 de esa constitución que obedecen ala misma tendencia.

Al parecer el código civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones y las leyes penales sancionadas los actos que alteran la paz pública, así sean as titulo de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas.

En los primeros años de este siglo se registran algunos movimientos que llaman la atención, como los de Rió blanco, Nogales, santa rosa, Cananea. A pesar de que ha transcurrido medio siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que, por un lado, con tendencias marcadamente extremistas, se ha pretendido hacer de las victimas de aquellos sucesos, mártires, de un movimiento social y, por otro, analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces, se juzga que la misión del Gobierno, dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la ley. Cualquiera que haya sido el desarrollo de esos acontecimientos, tenemos que observarlos como inicios de inquietudes contra un estado de cosas que había imperado por mas de un cuarto de siglo.

La revolución de 1910 surgió como movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni el de Villa, ni el del señor Zapata propugnaron por los derechos del obrero. El campesino sí fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el sur, al grito de "Tierra y Libertad". El señor Madero aspiró a ser presidente de México y lo obtuvo; pero no hay ningún vértigo de que al llegar a la primera magistratura se iniciara algún estudio sobre legislación laboral.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen las leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. En la federación también se elaboran proyectos como el de Zubaran, de 1915; pero hasta la constitución política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En la asamblea constituyente es donde nacen artículos de importancia del 123. Los legisladores entusiasmados por las lecturas de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria, plasmaron en la carta magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

Conviene recalcar en este punto, que la Constitución Mexicana fue precursora, dentro de las demás constituciones del mundo; la de Weimar, que también incorporó cuestiones de Derecho del trabajo, dentro de su texto, se

expidió dos años después. Las leyes sobre este apasionante tema en otros países de Europa, no tiene la elevada categoría de constitucionales.

Doctrinalmente se había avanzado bastante para esa época pues desde finales del siglo XIX, ya los tratadistas de Francia o de Inglaterra así como la Santa Sede en la Encíclica Rerum Novarum, exploraban las inquietudes humanas provocadas por la industrialización, en busca de formulas para resolver los distintos problemas que fueron presentándose.

Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa. De esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el derecho del Trabajo, al ser titular del trabajador, debe negar toda protección al empresario. Tal afirmación es incorrecta, pues si bien es cierto que hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra abusos del patrón, también existen en la misma constitución y, posteriormente, en la ley federal del trabajo, preceptos que preconizan garantías para el patrón en bien del funcionamiento correcto de las relaciones obrero patronales, el legitimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a estos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital invertido.

En el logro de este equilibrio de intereses se ha desarrollado principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, y los vaivenes de nuestra vida política han llegado a buscar interpretaciones de las leyes obreras por los tribunales del trabajo y por el mas alto Tribunal del Trabajo y por el mas alto Tribunal del país, que en múltiples ocasiones han resultado contradictorias entre si.

Los hombres, aun teniendo el carácter de juzgadores, no pueden superar sus limitaciones ni las pasiones que los arrollan en un momento dado. Solamente la serenidad que se obtiene al transcurrir el tiempo, permite a los hombres, en lo individual, como a los pueblos en lo colectivo, aquilatar debidamente los hechos para proseguir en la búsqueda de la justicia y poder dar a cada quien lo que le corresponde.

Parece advertirse en los últimos años un intento de buscar con mayor sinceridad un verdadero equilibrio entre las fuerzas obreras y patronales.

Parece que se trata de reconocer los derechos de ambos factores para no aniquilar a ninguno de ellos. Todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patronos entiendan el papel que deben desempeñar en un México progresistas, en un México unido y que las autoridades, sin temor a los calificativos que pudieran aplicarles los elementos extremistas, piensen en México y solo en México, para impartir una verdadera justicia.

Hace algunas décadas todavía escuchábamos cómo se enconaba la lucha, pensando en sostener a toda costa, los derechos que se atribuían al trabajador o aquellos que sostenía el patrón. En esa contienda no se pensaba en un elemento de la mayor importancia y que siempre quedaba como víctima, cualquiera que fuera el triunfador. Hoy, ha cobrado un valor imponderable ese tercer elemento a que nos venimos refiriendo y lo mismo en México que en otras partes del mundo, se ha llevado a los primeros planos para destacarlo todavía con mucha mayor preocupación que a cualquiera de los contendientes. Este elemento es el público que forma la inmensa mayoría de la sociedad en que vivimos, cuyos intereses debe tutelar el estado sobre los de las partes, sean éstas trabajadores o patronos.

De todo lo anterior puede desprenderse la importancia que tiene para cualquier persona, sea trabajador o patrón, conocer, así sea en forma elemental, los principios que norman el derecho del trabajo, puesto que así entenderá mejor la misión que le compete, para poder actuar adecuadamente.

Tratándose de jefes de relaciones industriales o de funcionarios de una empresa que tengan mando de personal, es evidente que la importancia de esos conocimientos sube de punto, puesto que en la conducción de otros hombres resulta indispensable conocer los derechos y las obligaciones que se tienen.³

CAPITULO II. DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL.

2.1 De diversos autores.

Maestro Mario de la Cueva.- Decía que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Rafael de Pina Vara.- Es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronal y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas, también denominado derecho social, derecho de clase, derecho industrial, derecho obrero etc.⁴

³ EUQUERIO GUERRERO, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A. , Novena Edición, México 1977.

⁴ RAFAEL DE PINA VARA, *Diccionario de Derecho*, Editorial Porrúa, 32ª. Edición, México 2003.

2.2 Concepto de derecho laboral.

El derecho laboral es el conjunto de principios, normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales.⁵

2.3 Fundamentación constitucional artículo 123.

Artículo. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

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

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada la máxima la de seis horas;

⁵ MORREL NAVARRO MIGUEL, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Pac S. A de C.V, Primera Edición, México 1990.

IV.- por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. – Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI.-Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo nacionalidad;

VIII.-El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

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

c).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen

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

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito público las objeciones juzguen convenientes, ajustándose al a

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

x).- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda;

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

XII.- Toda empresa agrícola industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para q adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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

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

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

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

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá a un en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las

instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumento y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los y los paros;

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

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.-El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá

Eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;

XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos de vengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXVI.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de la familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

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

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

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aun que se exprese en el contrato.

a) Las que estipulen una jornada inhumana por notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicios de las juntas de conciliación y arbitraje.

c).- las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).-Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

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

XXIX.- Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

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

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativo ha:

a).- Ramas industriales y servicios:

1.- Textil.

2.- Eléctrica.

3.- Cinematográfica.

4.- Hulera.

5.- Azucarera.

6.- Minera.

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la exploración de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

8.- De hidrocarburos.

9.- Petroquímica

10.- Cementera.-

11.- Calera.

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

14.- Celulosa y papel.

15.-De aceites y grasas vegetales.

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.

18.- Ferrocarrilera.

19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22.- Servicios de banca y crédito.

b).- Empresas:

1.- aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.

2.- aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3.- aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona economía exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposición de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones laborales en materia educativa, en los terminos de la ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como la seguridad e higiene en los centros de trabajo,

para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los terminos de la ley reglamentaria correspondiente.

B.- entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. Jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que exceden serán extraordinarias y se pagaran con un cien por ciento de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo podrá exceder de tres horas diarias ni de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro.
- III. Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República
- V. A trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de Administración Pública;

- VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única forma de ingreso en su familia;
- IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los terminos que fije la ley.

En caso de separación injustificada, tendrán derecho optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este articulo les consagra;
- XI. la seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exigen un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y de sus familiares.
- f) Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente a probados, además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo Nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se administrara el citado fondo y se otorgarán y adjudicaran los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público y los miembros de las instituciones policiales, se registraran en sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del ejercito, Fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f de la fracción XI de esta apartado, en terminos similares a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

Los miembros de la instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del distrito federal, así como la federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin

que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, solo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables;

XIII bis. El banco central y las entidades de la administración pública federal que forme parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones labores con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

XIV. La Ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.⁶

CAPITULO III. DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

3.1 Concepto.

Según la ley federal del trabajo se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su firma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADO UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.⁷

3.1.1 Doctrina.

Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.⁸

3.2 Duración de las relaciones trabajo.

La relación laboral, nace en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y su duración de acuerdo con el artículo 35 de la ley laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

Sin embargo no hay que confundir lo que es “indefinido” con lo que es “eterno”, pues un contrato “indefinido” se puede definir de cualquier momento.

Desde luego, las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada. En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo.

⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Concepto de Las Relaciones Individuales del Trabajo, Artículo 20.

⁸ CABAZOS FLORES BALTASAR, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, Primera Edición, México 1997.

Debe precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiera fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es de obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra , que por ejemplo puede ser promocional o bien, tratarse de un pedido especial, en cuyo caso debe precisarse en el mismo, la fecha probable de entrega, etcétera.

En la práctica no se aconseja que se celebre un contrato por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas; por ejemplo: si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestado, además de tres meses de salario y salarios vencidos. Si la relación excede de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, además de la indemnización de tres meses y salarios caídos.

La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas las encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de ante mano todas sus consecuencias, e incluso se trasladan a otros lugares, por los que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les cause si son despedidos injustificadamente.

El artículo 40 de nuestra legislación laboral previene que los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Nosotros pensamos que dicha legislación esta equivocada ya que esta interpretándola a *contrario sensu*, se tendría que concluir que los trabajadores si esta obligado a prestar sus servicios por menos de un año, lo cual es falso, ya que a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto sin su pleno consentimiento.⁹

Articulo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Articulo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Articulo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta ley.

Articulo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Articulo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsistente la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

⁹CAVAZOS FLORES BALTASAR, *El Nuevo Derecho Del Trabajo Mexicano*, Editorial Trillas, Primera Edición, México 1997.

Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41. La sustitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el termino de seis meses; concluido este, substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contara apartir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.¹⁰

3.3 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

A diferencia del sistema contenido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la nueva ley divide la suspensión de las relaciones individuales de trabajo con la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Por tal motivo incluiremos en este capitulo solamente la primera de dichas suspensiones, dejando para la segunda parte de esta obra el estudio de la suspensión colectiva de las relaciones laborales.

En cuanto a la duración del contrato de trabajo, que, prácticamente, con la excepción de los contratos de tiempo fijo, como los concertados para la explotación de minas y otros, el contrato individual se configura en dos aspectos principales: por tiempo indefinido, que es la regla general, y al que

¹⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Duración de las Relaciones de Trabajo Artículo 35 al 41.

se limita a la duración de una obra y que se le conoce como contrato de obra determinada.

En todos los casos pueden presentarse circunstancias que, antes de la fecha normal de terminación, justifiquen la suspensión de los propios contratos. De estas situaciones vamos a ocuparnos en las siguientes líneas:

- 1.- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- 2.- Enfermedad o accidente no profesional
- 3.- Prisión preventiva y arresto.
- 4.- Cumplimiento de obligaciones constitucionales o de funciones oficiales.
- 5.- Falta de documentos.¹¹

Artículo 42. Son las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que lo constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de perseguir aquel.
- IV. El arresto del trabajador.

¹¹ GUERRO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Novena Edición, México 1977.

- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción II de la misma constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, junta de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de salarios mínimos comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el instituto mexicano del seguro social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del termino fijado en la ley del seguro social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
- II. Tratándose de las fracciones I y II, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial

o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestar los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Artículo 44. cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la guardia nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la constitución el tiempo de servicio se tomara en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. en los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. en los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.¹²

3.4 Rescisión de las relaciones de trabajo.

La rescisión de las relaciones de trabajo es una forma que podríamos llamar patológica de terminación de las mismas, por que implica un incumplimiento del contrato de trabajo por cualquiera de las partes que lo hubiera celebrado.

¹² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo, Artículos 42 al 45.

El patrón también tiene, desde luego, rescindir el contrato del trabajador, sin ninguna responsabilidad, cuando el trabajador incurra en alguna de las fracciones a que se refiere el artículo 47 de la ley federal del trabajo.

La regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la ley federal del trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato.

Sin embargo, y aunque esta opinión se sostiene por respetables autoridades en la materia, por lo que ve a la rescisión decretada por el patrón, necesitamos considerar, además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por la ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que, en nuestro concepto, es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

No puede decirse lo mismo la rescisión por parte del trabajador, porque aun cuando también el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, lo que después analizaremos, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón y, por lo mismo, a él compete, unilateralmente, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo que, repetimos, en el caso máximo, se traduce en

separación. En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, si no en el peor de los casos se le faculta para rescindir su contrato.

Por otra parte debemos recordar que en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediata. El patrón separa al trabajador y, en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón.

El patrón debe procurar sentirse un verdadero juez cuando actúa en casos de la gravedad que ameriten la separación y obrar con la imparcialidad indispensable, la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar, ante los fríos conceptos de la ley, los elementos humanos que, en ultimo análisis, deben orientar el juicio, para preferir siempre absolver a un culpable que condenar a un inocente.¹³

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo de la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes, o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

¹³ GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Novena Edición, México 1977.

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en casos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiera la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él:

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin perjuicio del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el derecho al conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;
- XIV. La sentencia ejecutada que impugna el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Artículo 49. El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor de un año.
- II. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el y la junta estima, tomando en consideración la circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. Cuando se trate de trabajadores eventuales

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se hubiese prestado los servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salarios por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo al patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de treinta días de prestar el servicio el trabajador;
- II. incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez,

actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los terminos del artículo 50.¹⁴

3.5 Terminación de las relaciones de trabajo. (Según la ley federal del trabajo artículos 53, 54, 55)

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes
- II. La muerte del trabajador
- III. La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversiones del capital, de conformidad con los artículos 36, 37, y 38;
- IV. La incapacidad física y mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54. En los casos de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen un mes de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

¹⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Rescisión de las Relaciones de Trabajo, Artículo 46 al 52.

Artículo 55. Si en un juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

3.6 Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. (según la ley federal del trabajo artículos 132, 133).

Artículo 132. Son obligaciones de los ciudadanos:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicarles a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometidos a usar herramientas propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electores y censales a que se refiere el artículo 5º. De la constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo

efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrá volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años:

- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas “ artículo 123 constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaria de educación publica;
- XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El

patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado al becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los terminos del capitulo III Bis de este titulo.
- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los terminos que señalen la propias autoridades;
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente competente de cada accidente que ocurra;

- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población mas próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe el local en las condiciones indicadas , se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias siempre que se prueben que son previstas en el artículo 110 , fracción VI;

- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer los instrumentos que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables; y
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras, o en su caso al fondo de ahorro y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas las protecciones que establezcan los reglamentos.
- XVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo con lo establecido por la ley.

Artículo 133. Queda prohibido a los patronos:

- I. Negarse a aceptar trabajadores que por razones de edad o de su Sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorguen las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de “ poner en el índice “ a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar arma en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

- VIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar organismos que establece esta ley;
- X. Someter a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y de mas normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padezcan alguna incapacidad o enfermedad de trabajo , contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a sus representantes las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales, y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de las cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar algun acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la d terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

- II. Falta al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el medico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Usar los útiles y herramientassuministrados por el patrón para objeto distinto a que están designados; y
- IX. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.¹⁵

3.7 Jornada de trabajo.

Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

¹⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Terminación de las Relaciones de Trabajo, Artículo 53 al 55. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones, Artículo 132-133.

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo, y es la única a la que se refiere el artículo 123 de la constitución, pero la redacción del artículo 59 de la ley federal del trabajo, al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, fuera de esa ampliación no es usual referirse a jornadas quincenales, mensuales etc.

Uno de los requisitos formales que exige la ley y que debe aparecer en un contrato de trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es necesario, efectivamente, que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va prestar su fuerza de trabajo, cada día, al segundo y esto será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda.

Dos intereses se ponen en juego a este respecto: por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe limitarse el tiempo de labor, pues aunque individuo vigoroso pueda aceptar muchas horas de labor incesante, aparentemente sin cansancio, el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuye el periodo de vida útil. También debe considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día, o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que este se efectúa.

Por, existe el interés propio de cierta clase de actividades, que requieren, ya sean labores limitadas a unas horas del día o de la noche, o bien incesantemente durante las veinticuatro horas del día.

Tomando en cuenta estos dos intereses, las leyes de los diversos países o las convenciones internacionales han regulado la jornada de trabajo. Nuestra ley

comienza por distinguir el trabajo diurno del nocturno recurriendo, por necesidad, a un horario más o menos arbitrario. Diurna es la jornada comprendida entre las seis y las veinte horas y nocturna la contenida de las veinte a las seis horas según el artículo 60 de la ley federal del trabajo.

Hay, sin embargo, labores que se desempeñan abarcado parte de los dos horarios y entonces la ley llama mixtas la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que esta sea menor de tres horas y media, pues si el periodo de labores después de las veinte horas y media o más, se reputara como jornada nocturna según el artículo 60 de la ley federal del trabajo.

Las diferencias anteriores son importantes por que no todas las jornadas pueden abarcar el mismo número de horas si no por los motivos antes expuestos, la jornada máxima diurna ha sido limitada a ocho horas; la nocturna a siete horas y la mixta a siete horas y media. En la constitución, artículo 123, es donde se han fijado esos límites máximos de ocho horas y de siete para la jornada diurna y nocturna, respectivamente.

Según el artículo 170 de La ley federal del trabajo las madres tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el periodo de embarazo, no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

- II. Disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los periodos de descanso a los que se refiere la fracción anterior se prorrogaran por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas a causa del embarazo o del parto.
- IV. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prorroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor al de sesenta días.
- VI. A regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido mas de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que computen en su antigüedad los periodos pre y postnatal.

Articulo 171. Los servicios de guardería infantil se prestaran por el instituto del seguro social, de conformidad con la ley y disposiciones reglamentarias.

Articulo 172. En los establecimientos que trabajen mujeres, el patrón debe tener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

En cuanto al trabajo de los menores de acuerdo con el artículo 175 queda prohibida la utilización del trabajo de menores:

- I. De dieciséis años, en:
 - a) expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
 - b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
 - c) Trabajos ambulantes, salvo la autorización de la inspección del trabajo.
 - d) Trabajos subterráneos o submarinos.
 - e) Labores peligrosas o insalubres.
 - f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
 - g) Establecimientos industriales después de las diez de la noche.
 - h) Los demás que determinen las leyes.
- II. De dieciocho años, en :

Trabajos nocturnos industriales.¹⁶

¹⁶ GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Novena Edición, México 1977.

CAPITULO IV. PROCESO.

4.1 Derecho procesal del trabajo (según la ley federal del trabajo)

Principios procesales.

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara esta. lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los terminos previstos en el artículo 873 de esta ley.

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

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

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

Artículo 688. Las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las juntas de conciliación y a las de conciliación y arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los terminos de las leyes aplicables al caso. Las juntas se auxiliaran entre si en el ejercicio de sus funciones.

4.2 Capacidad y Personalidad (según la ley federal del trabajo)

Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones

Artículo 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la junta.

Artículo 692. 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 otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada 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 que 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 extienda la secretaría del trabajo y previsión social, o la junta local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Artículo 693. Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Artículo 694. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Artículo 695. Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su

cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Artículo 696. El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

Artículo 697. Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la junta de conciliación y arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.¹⁷

¹⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Derecho procesal del Trabajo, Artículo 685 al 688. Capacidad y Personalidad artículos 689 al 697.

4.3 Pruebas. (según la ley federal del trabajo)

Siguiendo los trámites procesales debemos referirnos al hecho de que, concluyendo la audiencia de demanda y excepciones, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas. Esta audiencia deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la de demanda y excepciones.

Si en el acto se presenta una sola de las partes, ella tendrá derecho de ofrecer sus pruebas pero si ninguna de las dos concurre, la junta señalará un término de 48 horas para que presenten alegatos por escrito y continuar el trámite normal del proceso.

Se exige por la fracción II del artículo 760 que las pruebas deben referirse precisamente a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesado por las partes a quienes perjudiquen. Además, después de concluidas esta etapa del procedimiento. No se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

A continuación señalaremos las pruebas que tradicionalmente se han aceptado en la mayor parte de los procedimientos, con las variantes que la ley laboral consigna y que se refiere, por ejemplo, a que los documentos deben exhibirse desde luego; que en caso de la confesional deberán señalarse las personas que deban ser citadas para absolver posiciones. Cuando se trate de prueba testimonial se indicaran los nombres de los testigos. Si fuere prueba pericial señalar la materia sobre la que versará el peritaje.

Todas las pruebas pueden agruparse en las siguientes clases:

- ❖ Prueba confesional;
- ❖ Prueba testimonial;
- ❖ Prueba pericial; (esta prueba por ser el tema principal de mi trabajo se explicara ampliamente en el capitulo siguiente).
- ❖ Prueba documental pública;
- ❖ Prueba documental privada;
- ❖ Prueba de inspección judicial, y
- ❖ Prueba presuncional.

El principio general de derecho de que el que afirma esta obligado a probar, se encuentra alterado en varias ocasiones por los precedentes de los tribunales de trabajo y aun por resoluciones de la suprema corte, pues en ciertos casos se impone la carga de la prueba al patrón respecto de hechos negativos. En caso de negativa, según la doctrina, existe la carga de la prueba para el que niega, solamente cuando esa negación envuelve una afirmación; pero en materia laboral, como ya dijimos, no es invariable esta regla, lo que se trata de justificar por el deseo de proteger a la parte más débil en el litigio o sea, al trabajador, pero se cometen aberraciones jurídicas que sería preferible evitar organizando, por ejemplo, un cuerpo competente de defensa gratuita para los trabajadores, como son las funciones que limitadamente desempeña la procuraduría de la defensa del trabajo.

También se sostiene el criterio de inversión de la prueba en el caso del obrero que solicite el pago de salarios no cubiertos pues bastara que aquel pruebe la existencia del contrato para que corresponda al patrón demostrar que no le adeuda salarios.

La prueba es básica, ya que es el medio principal para llevar al anónimo del juzgador la convicción de que asiste la justicia, amparada por la ley, a favor de una de las partes.

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

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

Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 778. Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

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 las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

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.

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- IV. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- V. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VI. El contrato de trabajo;
- VII. Duración de la jornada de trabajo;
- VIII. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- IX. Disfrute y pago de las vacaciones;
- X. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

- XI. Monto y pago del salario;
- XII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIII. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Artículo 785. Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.¹⁸

4.3.1 De la confesional.

Artículo 786. 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.

Artículo 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración,

¹⁸ GUERRERO EUQUERIO, Manual de derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Novena Edición, México 1977.

en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Artículo 788. La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Artículo 789. Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

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

- I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna

prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

- III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;
- IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;
- V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
- VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y
- VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Artículo 791. Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante.

Artículo 792. Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Artículo 793. Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.

Artículo 794. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

4.3.2 De las documentales.

Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a 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 en autos.

Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsas o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Artículo 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Artículo 801. Los interesados presentarán 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 en donde éstos se encuentren.

Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.

Artículo 803. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Artículo 806. Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte

contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Artículo 807. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Artículo 808. Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Artículo 809. Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la Junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a 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 esta Ley.

Artículo 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

4.3.3 De la testimonial.

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

- I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá

solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Artículo 814. La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía.

Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

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

- II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;
- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;
- IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;
- V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
- VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;
- VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;
- VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y
- IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o

no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Artículo 816. Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

Artículo 817. La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Artículo 818. Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

Artículo 819. Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

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

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

4.3.4 De la pericial.

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

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

Artículo 824. La Junta nombrará 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 solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

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

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.

4.3.5 De la inspección.

Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto material de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarca y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la junta deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivas los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicaran los medios de apremio que procedan.

Artículo 829. En el desahogo de las pruebas de inspección se observaran las reglas siguientes:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse.

- III. Las partes y sus apoderados pueden recurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmaran los que en ella intervengan y la cual se agregara al expediente, previa razón de autos.

4.3.6 De la presuncional.

Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 831. Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal, solo esta obligado a probar el hecho en que le funda.

Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicaran en que consiste y lo que se acredite en ella.

4.3.7 De la instrumental.

Artículo 835. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio.

Artículo 836. La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.¹⁹

¹⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Capítulo XII De las Pruebas.

CAPITULO V. DE LA PRUEBA PERICIAL.

5.1 Concepto de perito.

Proviene del latín *peritus*, que significa sabio, experto, hábil. En consecuencia, puede ser perito, quien tenga un conocimiento especializado en una ciencia, técnica, arte cubriendo los requisitos que la ley establece cuando se precisa de cubrir no tan solo las formalidades del procedimiento sino además de acreditar que se cuenta con un conocimiento institucional respecto de ciertas ramas del conocimiento.

Montiel, manifiesta que no es el título quien da la pericia, sino la experiencia adquirida durante un largo estudio y la práctica continua de una ciencia o arte. Chiovenda señala que inclusive una persona inculta puede fungir como perito en juicio, siempre que sea versada en la cuestión técnica que se discute en el juicio.

Si atendemos a su significado etimológica, los conceptos de experiencia y habilidad son propias de las personas físicas, ninguna corporación o empresa puede ser susceptible de tener conocimientos por si misma, ni habilidades o experiencias, una persona moral podrá contar con la infraestructura, con la organización, antigüedad en el mercado, procesos desarrollados pero no puede tener experiencia o habilidad en si misma, por tanto el concepto de perito y por ende el cargo de perito no puede sino recaer en personas físicas, incluso se debe de considerar que la opinión es a título personal y no corporativa, puesto que la ficción legal de asumir que las personas morales tienen voluntad por virtud de la expresión volitiva del representante legal, no puede ser subsumida a la voluntad personalísima, puesto que el cargo de perito deriva de

un contrato de prestación de servicios profesionales, que en todo caso es un contrato *intuitu personae*, esto es en atención a las calidades particulares de quien deberá de fungir como perito y estas calidades no podrán tratarse a cada uno de los socios, accionistas, agremiados o integrantes de la persona moral. Sin embargo si es factible que el perito se pueda valer de personas morales para realizar partes del estudio, ciertos procesos que requiera para poder documentarse pero al final de cuentas la opinión que emitirá pero al final de cuentas la opinión que emitirá siempre será a título personal.

Lo anterior es diverso del carácter colegiado del la probanza pericial, puesto que una cosa es que existan pluralidad de opiniones y que incluso dos o mas peritos puedan emitir su opinión en un solo sentido y en un solo documento puesto que existe concordancia; y otra muy diversa es que varias personas puedan emitir conjuntamente una opinión considerando esta como una unidad de opinión como el proviniera de una sola persona.

Perito, es aquella persona que es versada en la materia, esto es que tiene un conocimiento, y una preparación académica y práctica, o solamente esta ultima en los caos permitidos por la ley, que lo convierten en especialista en una materia, así todos los profesionistas son peritos en su área, de igual manera que el juez es un perito en derecho, dicha persona conoce con una profundidad mayor al común de las personas el conocimiento teórico y practico de una rama del saber humano, conoce los procedimientos, técnicas, métodos, y hasta “trucos”, para llegar al conocimiento del objeto material del estudio.

Montiel Sosa, define al perito como el técnico especializado que observa determinada metodología y tecnología en su carácter de experto, con objeto de

aclarar científicamente la situación de los puntos específicos que son sometidos a su consideración.

Giuseppe Chiovenda, sostiene que “los peritos son personas llamadas a exponer a juez no solo sus observaciones de sus sentidos y sus impresiones personales, sino también las inducciones que deben de sacarse objetivamente de los hechos observados y de aquellos que se les den por existencia.” Además precisa el autor que incluso una persona inculta puede ser perito con la condición de sea versada sobre aquellos puntos de naturaleza técnica que se ventilen en el juicio.

5.2 Requisitos que debe satisfacer el perito.

- a) Tener capacidad jurídica de ejercicio en lo general, esto es ser mayor de edad, y no estar comprendido dentro de los supuestos de incapacidad, en los terminos de los artículos 22 a 24, del C. C. D. F. tomando en cuenta lo dispuesto en las legislaciones local y de la materia respectiva, cuando exijan alguna condición de capacidad específica para el perito, como nacionalidad, reconocida solvencia moral, etc.
- b) No estar impedido, por sentencia ejecutoria, para desempeñar dicho cargo, como lo sería en el caso de la quiebra fraudulenta, o de haber sido sentenciado, por resolución ejecutoria, por delito patrimonial doloso, como lo establece el Código de Comercio. O cualquier otro impedimento específico de alguna rama del Derecho en particular.
- c) Tener título en la ciencia o arte, sobre el que versa la cuestión de examinar. Si dicha actividad estuviera legalmente reglamentada. Al

efecto la ley, establece que los peritos deben de tener título en la ciencia o arte a que pertenezca la cuestión sobre la que ha de oírse su parecer. Cuando dicha profesión o arte se encuentra debidamente reglamentados. La llamada ley de profesiones que reglamenta el artículo 5º de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , y sus correlativos de las constituciones de las entidades federativas. Sin embargo, se reconoce la posibilidad de que para el caso de que dicha profesión no estuviere reglamentada, o en su caso en el Partido Judicial del lugar en cuestión no existan profesionales titulados, se oiga el parecer de personas prácticas en la ciencia o arte sobre la que verse la cuestión. Es obvio que existen una serie de actividades, sobre las cuales dicha ley no exige título en la materia para el ejercicio de dicha actividad, sin embargo, como lo es el caso carreras de formación relativamente reciente, como lo sería una licenciatura en administración de empresas, en turismo, en comunicación, diseño etc. Que en general o en una entidad de la federación en particular, no requiere título para su ejercicio, en las que existen personas con preparación académica para el desarrollo de tales actividades, y en consecuencia si existe alguna institución legalmente autorizada para expedir títulos en alguna rama del saber o actividad, y existen en el lugar del juicio, personas tituladas en dicha área, es menester designar a tales profesionistas como peritos y no aceptar prácticos en los dictámenes periciales de aquellas ramas del conocimiento,

en las cuales la ley no exija la titulación o cédula profesional para el ejercicio de las actividades relativas.

- d) No encontrarse, en un supuesto de incapacidad subjetiva, esto es que se encuentre libre de compromisos con las partes, y si bien es cierto que para los peritos designados por las partes, la ley no prevé la posibilidad de recusar a estos peritos, por cuestiones de ética, el perito deberá abstenerse de aceptar un cargo, cuando se encuentra impedido, por cuestiones de parentesco, amistad íntima, relaciones comerciales u otros casos análogos que pueden hacer presumir que su imparcialidad no se encuentra debidamente garantizada.

En cambio los peritos terceros designados por el juez, si pueden ser recusados por las partes, por las mismas razones por las cuales puedan ser recusados los jueces o secretarios de acuerdos de los tribunales.

- e) Aceptar y protestar el cargo conferido, por regla general, y ocasionalmente con excepción de los peritos oficiales, en el ámbito del proceso penal, la persona designada como perito, debe de comparecer ante la autoridad ante la cual se ventila la controversia planteada, para aceptar y protestar el cargo, este elemento formal, tiene una gran importancia respecto de la responsabilidad que pudiera derivar a un perito tanto por el conocimiento de su dictamen como por las consecuencias que son motivo de su intervención puede generar a las partes.

- f) Emisión del dictamen.- el dictamen debe rendirse dentro de los plazos legales o judiciales, en su caso, el perito deberá ratificar su contenido ante la autoridad jurisdiccional, la forma de emisión por regla general es mediante un escrito, sin embargo en el proceso laboral y penal por ejemplo resultaría factible emitir el dictamen en forma verbal, sin perjuicio de que se levante acta de la comparecencia y se asiente lo manifestado por el perito.

5.3 Responsabilidad de los peritos.

En cuanto a la responsabilidad, del perito, se puede separar distintas fuentes de responsabilidad, la contractual, la responsabilidad civil subjetiva derivada de su actuación en el proceso que puede ser distinta de la conducta contractual, la responsabilidad objetiva, cuando por el uso de instrumentos o mecanismos destruya documentos u ocasione algún daño con sus experimentos, la responsabilidad de naturaleza penal y, para el caso de peritos oficiales, la responsabilidad en materia administrativa. Cada una de ellas merece un estudio por separado, ya que los principios que la rigen son diversos.

En cuanto a la responsabilidad contractual, esta existe por el simple hecho del acuerdo de voluntades entre el perito y su cliente, respecto de los derechos y obligaciones que se pacten o aquellos que por la naturaleza del contrato deriven de sus cláusulas de existencia o necesarias, ya que nos encontramos ante un contrato de prestación de servicios. El contrato como se indicó es *intuitu personae*, por tanto es intransferible y la muerte o incapacidad del perito da por terminado el contrato. Como consecuencia contractual el perito se encuentra obligado al pago de los daños y perjuicios que se ocasionen o al

pago de la cláusula penal que en su caso se pacte para el caso de incumplimiento de las obligaciones contraídas o de las que se deriven de la naturaleza del contrato cuando este no conste por escrito.

Cabe destacar que en cuanto al hecho de no rendir el dictamen o no rendirlo a tiempo, la legislación curiosamente señala que el perito responderá de los perjuicios que ocasione a la parte que lo nombro, sin hacer alusión alguna a los daños. Esta regulación es desafortunada, puesto que impide materialmente el responsabilizar a los peritos, en virtud de que, el perjuicio es la ganancia lícita que se deja de percibir, y dada la existencia de que exista una relación causal entre la conducta y el resultado, según el derecho indemnizatorio.

En consecuencia, ¿Cómo podríamos acreditar que de haberse presentado el peritaje en tiempo y forma el juez habría fallado a favor de la parte cuyo perito fue omiso o remiso en el cumplimiento de su deber? ¿Cuál sería la ganancia lícita dejada de percibir? No podemos justificar una ganancia lícita cuando por razón de una resolución judicial se ha decretado que el oferente de la prueba omitida o presentada fuera de tiempo carecía de razón jurídica.

Derivado de la resolución causal, se prevé que los daños y perjuicios deben ser consecuencia directa e inmediata, en el presente caso, del incumplimiento del perito. Sin embargo, el principio de unidad de la prueba, refiere que la prueba es única, aunque los medios sean plurales, luego entonces, el dictamen pericial por si mismo no puede servir para formar una resolución, puesto que el juzgador, deberá tomar en consideración lo manifestado por las partes tanto en la demanda como en la contestación, los documentos aportados por las partes, el dicho de los testigos, etc. Como la sentencia es el resultado de la convicción del juzgador, resultado del estudio integral de todos los medios

probatorios y de uno solo en particular, resulta prácticamente imposible conocer si el juzgador hubiere dado un fallo diverso si el dictamen pericial se hubiere rendido en tiempo o de manera diversa.

La situación pareciera mas clara, cuando la pretensión del actor o de su caso, única excepción que se opone ala pretensión del actor, deriva de un hecho, que tiene como medio de prueba idóneo el juicio de peritos, como seria el caso de solicitar la declaración de interdicción de una persona o cuando se opone la excepción de falsedad del documento que funda la acción. En este supuesto resulta más evidente la relación de causa a efecto, pero no por ello deja de presentar problemas en la acreditación de la causalidad.

Respecto contenido del dictamen, discrepo en lo personal con la doctrina que sostiene que los peritos son civilmente irresponsables, en virtud que en nuestra legislación no se rigen dictámenes periciales se omitan bajo juramento o protesta, a partir de una formula sacramental asentada al final de los dictámenes, en función de la redacción de la legislación al respecto, por lo cual los peritos emiten su dictamen: " *según el leal saber y entender* " del perito, y establecer la mayoría de los tratadistas que abordan el tema, que bastaría con que el perito manifieste, que así entendió el problema planteado para que, quede exento de responsabilidad. Al respecto, me permito manifestar que en mi concepto el perito si tiene responsabilidad, y esta es de naturaleza penal, para el caso que el perito se conduzca con falsedad, y así lo establece el articulo 130 constitucional, que en su párrafo cuarto, denomina que la simple promesa de decir la verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen, sujeta al que la hace, encaso de que faltare a ella, a las penas que con tal motivo establece la ley. Así mismo el articulo 247 fracción || del C.P.F., al

tipificar al delito de falsedad en declaraciones judiciales e informales dados ala autoridad. Establece una pena de dos meses a dos años cualquier persona que en la promoción, declaración, informe, peritaje o interpretación, que haga ante la autoridad competente, afirme una falsedad, oculte o niegue la verdad, cuando el perito que hubiere declarado falsamente se retracte antes de pronunciarse sentencia en el procedimiento donde se condujo con falsedad, solo pagara una multa, pero si la falsedad se diere en el momento de la retractación, se diere en el momento de la retractación, se le sancionara con penas de multa art.248 C.P.F. Así podemos afirmar, que cuando el perito, distorsione intencionalmente el resultado de su estudio, emitiendo conclusiones contrarias ala verdad, y se acredite que obro con dolo, o mala fe, deberá responder penalmente. Es por ello que se hace necesaria la comparecencia del perito para que manifieste ante el tribunal, su promesa de conducirse con verdad, de cumplir fiel, leal y legalmente el cargo conferido.

Además de la responsabilidad civil subjetiva, derivada de la conducta contraria a derecho del perito, por obrar ilícitamente ya sea incumplimiento una obligación legal o una obligación contractual, que lo obliga al pago de daños y perjuicios o al pago de la cláusula penal que en su caso se pacte, existe la responsabilidad civil objetiva, derivada del uso de instrumentos o mecanismos que sean capaces de producir un daño, sea moral o patrimonial. En el presente caso, no se requiere de obra ilícitamente, la obligación deriva del conocimiento que tiene el perito como experto de los riesgos que implica utilizar ciertos aparatos o realizar ciertos procedimientos que son destructivos, por ello cuando se requiera por ejemplo mutilar parcialmente un documento para realizar un proceso o cuando se requiere en material penal diluir alguna sustancia o

quemar materia orgánica para procesarla en el laboratorio, se debe de hacer del conocimiento del juez y solicitar autorización para la realización del procedimiento técnico, puesto que de otra manera el perito deberá responder de los daños y perjuicios que ocasione por dañar un documento o un material. Pero esta cuestión va mas allá, toda vez que si con sus procesos genera un daño moral también estará obligado a repararlo, tomemos por ejemplo un dictamen psicológico, donde los procesos de investigación del perito ocasionan un daño en la salud mental de la persona a dicho dictamen.

La responsabilidad administrativa, recae sobre peritos que ejercen esta clase de función para órganos públicos, se encuentran sujetos ala ley de responsabilidades de los servidores públicos, entre ellos y el estado existe una relación de subordinación laboral, puede ser sujeto de investigación de los órganos administrativos de control y las sanciones pueden redundar en apercibimiento, multa, suspensión sin goce de sueldo, cede del cargo e inhabilitación, sin perjuicio de que también puedan ser sancionados por la posible comisión de delitos si fuera el caso.

5.4 Nombramiento Del Perito

Los peritos pueden ser designados por las partes, o por el juez, los terminos y formas de designación varían de legislación en legislación, en ocasiones los peritos designados por las partes, debe hacerlos compadecer para la aceptación y protesta del cargo, por la misma parte oferente, en otras, deben de ser notificadas personalmente, lo que debería acontecer en todos los casos, puesto que los peritos no son parte dentro del proceso, y en consecuencia no tienen ninguna obligación de imponerse de notificaciones por medio de los

estrados, en tanto no comparezcan a aceptar y protestar el cargo, por lo que suelen ser llamados a través de las partes, quienes tienen la obligación de presentar a su perito. Los designados por los tribunales deben de ser citados personalmente.

Salvo algunas variantes acorde con la materia sobre la que verse el procedimiento, el juez podrá nombrar peritos a las partes en los siguientes casos: cuando la parte que no ofreció la prueba no designa perito dentro del término de ley; cuando el designado no acepte el cargo dentro del término legal; cuando el que hubiere aceptado el cargo, lo renunciare con posterioridad; cuando el designado no se encontrare en el juicio. Así mismo el juez designará el perito tercero, para el caso de discordia.

La aceptación del cargo de perito implica tanto la existencia previa de un convenio sobre prestación de servicios profesionales, entre la parte que designa el perito y este o bien entre el tribunal y el perito, siempre y cuando el perito sea de aquellos que deban cumplir con el cargo por razón de su empleo, en este último caso se establece una relación de carácter laboral y se rige por la legislación en materia de responsabilidades de los servidores públicos

La aceptación implica también asumir todos los compromisos tanto contractuales como los efectos procesales que se generen entre las partes, y sus respectivos peritos, incluyendo la responsabilidad penal o la de pagar los daños y perjuicios que en su caso se pudieran acreditar como derivados de manera directa por la falta de cumplimiento por parte del perito o del solicitante del servicio.

En razón del acuerdo de voluntades, se generan contratos, que en nuestro país generalmente se perfeccionan por la manifestación consensual en oposición a

formal, y dado que la validez y el cumplimiento de los contratos por un principio general de derecho no puede quedar al arbitrio de unas de las partes contratantes, estimo que el cargo de perito una vez aceptado no puede ser renunciado. Lo anterior se sostiene por las siguientes razones: i) Por que a pesar de que existiere pacto expreso entre el perito y la parte que lo ofrece como tal, no puede sufrir efectos dentro del proceso, por tanto cualquier pacto en este sentido solo podrá tener efectos respecto de las partes; ii) por que el derecho prevé que toda manifestación de voluntad emitida jurídicamente se realice de manera seria, esto es con la intención de cumplirse; iii) porque de permitirse se daría pausa a retrasar injustificadamente el proceso; iv) porque la presentación del perito es una carga procesal para el oferente; v) por que en todo caso el oferente debe asumir su responsabilidad por haber elegido ala persona adecuada para que fungiera como perito-responsabilidad que deriva de su propia decisión de elección-por lo tanto debe de asumir las consecuencias de su elección; y, vi) por que dicha renuncia compromete un valor mas alto que es el de la justicia

En todo caso si el perito, tiene causas para no aceptar el cargo conferido debe abstenerse de hacerlo, lo mismo acontece si existe impedimento subjetivo, pero el perito una vez que acepta y protesta el cargo conferido, solo puede renunciar por causas ajenas a su voluntad que resulten insuperables – enfermedad, incompatibilidad o impedimento legal para actuar como perito que hubiere surgido entre la fecha de aceptación y antes de la emisión del dictamen, etc.-pero en todo caso la causa debe ser calificada por el juzgador y concretar si es procedente permitir la designación de un nuevo perito o en su caso designar perito en rebeldía

El perito no puede alegar dentro del proceso donde fue nombrado la falta de pago de anticipo o de las expensas necesarias para sufragar los gastos que resulten necesarios para sus operaciones, para justificar una pretendida renuncia a su cargo, puesto que cada parte deberá sufragar los gastos que reporte el proceso, sin perjuicio de las resultas en costas, luego entonces el perito deberá hacer del conocimiento del juzgador tal circunstancia a efecto de liberarse de responsabilidad contractual, para caso que no rinda su dictamen o lo presente fuera del plazo concedido.

5.5 El dictamen pericial.

El vocablo pericia proviene del latín *peritia*, que significa destreza, sabiduría, o habilidad en una ciencia o arte, consecuentemente el dictamen pericial, es el juicio que emiten expertos en relación con una cuestión que le es planteada por las partes o por el juez, respecto de problemas vinculados a su destreza, conocimiento. Para Carnelutti para que el juzgador pueda efectuar la prueba crítica, requiere conocer la prueba histórica, misma que se encuentra vinculada a un problema de causalidad, pero la causalidad no es un problema jurídico, en un problema científico, el juzgador acude al consejo del experto en virtud de su insuficiencia técnica, requiere de la implicación de las reglas técnicas de la medicina, de la ingeniería, de la física, entre otras ciencias, para integrar la técnica del magistrado. El perito es un consultor, emite juicios, llamado conclusiones, quien, mediante un dialogo comunica al juez el resultado de la aplicación de su técnica a la solución de las preguntas que conforman la materia del dictamen.

Para Borja Osorno el dictamen pericial es la actividad hecha por u sujeto del proceso – el perito- que se encuentra dirigida conscientemente para obtener conclusiones, mediante el uso de conocimientos científicos, técnicos o industriales. Jorge Alberto Silva señala que “el peritaje consiste en el informe o declaración del experto en una rama del saber, en el que previa aplicación del método científico, expresa su juicio, opinión o resultado en torno a una cuestión específica (científica, técnica, o artística) que se le ha planteado.”

Juventino Montiel Sosa, establece que es una actividad representativa destinada a comunicar al juez percepciones o inducciones obtenidas objetivamente, merced a una apreciación técnica de la cosa, persona o actividad que constituye el objeto de inspección directa en el proceso, a fin de facilitar al juzgador la comprensión de aquello que representa.

Díaz de León, hace manifiesta su conformidad con lo expresado por el autor Colín Sánchez, los cuales a pesar de referirse al ámbito penal, vierten una definición aplicable a otras ramas cuando establecen que la prueba pericial es un acto procedimental en el que el técnico o especialista en un arte o ciencia, previo examen de una persona, cosa o conducta, emite un dictamen donde quedan asentados su parecer y los razonamientos técnicos sobre la materia en que se ha pedido su intervención.

Becerra Bautista, establece: “desde un punto de vista teórico, el juez tiene conocimientos generales que le proporciona su formación universitaria y especializados en la ciencia del derecho; sin embargo, en los problemas controvertidos se necesita acudir algunas ocasiones a personas que tengan otro tipo de conocimientos que son indispensables para el establecimiento de un problema judicial concreto.”

Por su parte el diccionario Jurídico Mexicano, reseña: recibe el nombre de peritaje el examen de personas, hechos u objetos, realizado por un experto en una ciencia, arte o técnica, con el objeto de ilustrar al juez o magistrado que conoce de una causa civil, penal, mercantil, laboral, etc. Sobre cuestiones que por su naturaleza requieran de conocimientos especializados que sean del dominio cultural de tales expertos.

En conclusión la prueba pericial es el medio probatorio, reconocido por la ley, a efecto de que personas versadas en una materia, técnica o arte, emiten una opinión fundada y razonada, producto del resultado de aplicar la metodología, técnicas y procedimientos, al caso planteado; sobre alguna cuestión relacionada con un proceso, con la finalidad de ilustrar al juez sobre la apreciación de dicha cuestión y puede llegar al conocimiento de la verdad histórica o a la apreciación integral de un hecho.

5.6 Naturaleza jurídica de la pericia.

Se ha discutido por los doctrinales, sobre si la pericia, es un medio probatorio, o es una prueba en si misma, y al respecto encontramos tres corrientes, los que afirman que solo es un medio probatorio, los que afirman que es una prueba en si misma; y las posturas que aceptan que según sea el caso, adquiere el carácter de medio, o de prueba en si misma.

La primera postura la sostiene el procesalista argentino Hugo Alsina, Juan I Carrillo, Ricci, entre otros quienes establecen que la prueba pericial en realidad no se trata de una prueba, en si misma, si no de un medio para la obtención de una prueba, ya que siendo los hechos materia de la prueba, este medio probatorio solo aporta elementos de juicio para su valoración. La prueba esta

constituida por el hecho mismo, y los peritos no hacen sino ponerlo de manifiesto, el dictamen pericial no aporta un hecho nuevo, y aunque lo aportara si dicho hecho no se encuentra controvertido no puede formar parte de la litis. Sostiene dichos autores que el dictamen pericial no puede comprenderse entre los medios verdaderos de prueba. Los hechos quedan como constantes dentro de un litigio, son permanentes, y el perito por razón de sus conocimientos especiales solo se dirigen a hacer constar y apreciar un hecho permanente , por que el juez no puede tener conocimientos de todas las ciencias y de todas las artes que constituyen el patrimonio intelectual de la humanidad , así, es lógico que el defecto en el, de tales o cuales conocimientos especiales se supla merced a la ayuda de un perito, o sea del hombre de aquella ciencia o arte, cuyo, conocimiento se requiere para apreciar un hecho dado, sus causas y sus efectos. El auxilio, sin embargo, del científico y del técnico, si ayuda a apreciar un hecho permanente, pero no se dirige a infundir en su ánimo el convencimiento de un hecho determinado en el mismo sentido de la necesidad probatoria de las partes.

El Diccionario Jurídico Mexicano, establece que es u medio de prueba mediante el cual una persona competente, atraída al proceso, lleva acabo una investigación respecto de alguna materia o asunto que forme parte del juicio, a efecto de que el tribunal tenga conocimiento del mismo y se encuentre en posibilidad de resolver conforme a los propósitos perseguidos por las partes en conflicto, cuando carezcan de elementos propios para hacer una justa evaluación de los hechos.

Becerra Bautista, sostiene que dependiendo de la materia de la pericia puede tomar un carácter u otro, así, en algunos casos la pericial solo revela algo de lo

que teníamos conocimiento, pero que no era inteligible, en otros casos aportar elementos nuevos que conduzcan a la verdad.

5.7 Características distintivas del dictamen pericial como medio probatorio.

El peritaje como medio probatorio, comparte con los demás media una serie de atributos y esta sujeto a las normas generales sobre la prueba, sin embargo existen diversas notas que lo distinguen claramente sobre otros medios de prueba, tanto en la persona que lo desarrolla como por el objeto, las formalidades, etc.

En relación con el ámbito personal de quien emite el dictamen, éste medio probatorio requiere de un sujeto calificado, por tanto no cualquier persona puede ser perito, solo aquella persona experta en la materia sobre la que recaiga el dictamen puede ser perito. Por su propia naturaleza el sujeto que se constituye en órgano de prueba del dictamen requiere que la persona sobre la que recaiga esta designación precisamente se trate de una persona versada en la materia sobre la cual exista la necesidad de emitir una opinión experta. Como veremos mas adelante, resulta necesario entonces acreditar – algunas veces más conveniencia propia, otras como carga procesal – la capacidad del perito, para ello resulta indispensable que en caso de que el dictamen recaiga sobre alguna profesión que requiera título para su ejercicio, necesariamente el perito debe estar titulado; en caso contrario, debe acreditarse que tiene los conocimientos prácticos o la experiencia necesaria para dictaminar sobre la materia en que versa el dictamen pericial. Como consecuencia de lo anterior, la ley permite que en casos de excepción si no existen peritos titulados en el

partido judicial, se oiga la opinión de un práctico, pero en todo caso se podrá pedir que un perito titulado también emita la opinión, sin embargo si existen en el lugar de residencia del procedimiento peritos titulados el nombramiento siempre debe recaer sobre estos.

El dictamen pericial puede ser necesario u opcional, esencialmente la legislación penal requiere de dictámenes médicos para acreditar el cuerpo del delito en algunas figuras típicas, en el caso de remates es necesario el evaluó. En tanto que la oferta del dictamen en el capítulo probatorio del procedimiento, quedará afecto a la voluntad de las partes, a su consideración sobre la pertinencia, oportunidad, posibilidad económica de solventar el importe de los honorarios y gastos y otras consideraciones de diversa índole.

En cuanto al objeto del dictamen, este debe relacionarse en primer lugar con los hechos materia de la litis, aun cuando materialmente el estudio recaiga sobre personas, objetos o fenómenos, pero además, las cuestiones a solventar deben ser de tal naturaleza que se requieran conocimientos especializados para poder apreciar el hecho, dado que, cuando se requieran de conocimientos que la ley presume que los jueces tienen por su instrucción, entonces no debe ofrecerse o admitirse el dictamen pericial como medio probatorio. Por ejemplo en el caso de simples cálculos aritméticos, siempre que no requiere de inspección o investigación, en libros o documentos contables o archivos, etc. Podrá el juzgador desechar el ofrecimiento del dictamen pericial ya que se supone que existen cálculos como el determinar el importe de los intereses cuando la tasa esta acreditada, puesto que forma parte del bagaje cultural de cualquier profesionista el poder hacer un cálculo de porcentajes.

Respecto a las formalidades, como ya se señaló la prueba pericial requiere de formalidades diferentes, aún y cuando se asemeje a un testimonio experto, el perito declara sobre sus propias observaciones, operaciones, experimentos, investigaciones, etc. No sobre los hechos históricos sino sobre los hechos científicos, técnicos, profesionales o artísticos.

En el mismo orden de ideas, el perito debe comparecer al órgano jurisdiccional o administrativo, según corresponda, por si o por escrito para el efecto de aceptar y protestar el cargo, dentro del término legal o judicial a efecto de que el juez lo tenga por discernido del cargo.

En primer lugar el perito debe aceptar el cargo, esto es hacer una manifestación de voluntad en relación a que esta de acuerdo en realizar el dictamen. Por otra parte debe protestar el cargo, ello significa que debe prometer ante la autoridad el fiel y leal desempeño del cargo conferido esto equivale al juramento de manquadra. Finalmente el juez debe tenerlo por discernido del cargo, esto es la declaración judicial de que el perito esta enterado del contenido y materia del dictamen y por tanto que asume todas las responsabilidades que dicha aceptación y protesta implica, tanto del termino que tiene para emitir su opinión como de las consecuencias de no rendir su dictamen en tiempo o de falta a la verdad.

Dependiendo de la materia el perito además deberá ratificar su dictamen, responder a las cuestiones planteadas por las partes de mediante el cuestionario que fija la materia del dictamen, siempre que se relacionen con el contenido del documento o de las conclusiones. Finalmente puede ser necesario que comparezca a una junta de peritos en la que discuta con los demás peritos los puntos de contradicción.

Una de las características más distintivas del dictamen pericial es su carácter colegiado, esto significa que independientemente del principio de contradicción, siempre debe haber pluralidad de opiniones respecto de la cuestión sometida al juicio de peritos. A diferencia de otros medios probatorios en los que se pueden desahogar con singularidad de personas, el juicio de perito requiere, por regla general, de al menos dos opiniones, razón por la cual si una de las partes no designa perito, el juez debe designar a uno en su rebeldía, si el perito de una de las partes no acepta el cargo, el juez debe designar al perito. Existe una vasta serie de ejecutorias e incluso jurisprudencia en las diversas materias que establecen el carácter colegiado de la prueba pericial. Sin embargo esta es una regla general, veremos más adelante al tratar las especificaciones del dictamen pericial en diversas materias, caeremos en cuenta que en algunas ramas del derecho se pierde el carácter colegiado.

5.8 El dictamen pericial en materia laboral.

Respecto a la pericia como medio probatorio en materia laboral, encontramos únicamente leves diferencias en cuanto al esquema general analizado, en razón de que el proceso laboral se especializó al desprenderse del derecho civil, aunque se han procurado mecanismos procesales simplificados que propician particularidades que deben ser tomadas en cuenta respecto de algunas materias o procedimientos especializados que se abordan en el presente punto.

5.8.1 Ofrecimiento y admisión.

En materia laboral la fase de ofrecimiento y admisión de medios probatorios se desahoga en una sola audiencia que incluye además una fase de conciliación, otra de demanda, otra de excepciones además de las relacionadas con el derecho probatorio. Por consiguiente en esta materia el postulante deberá preparar de antemano sus medios probatorios y estar preparado además para objetar las pruebas de la contraria y tener capacidad para poder ofrecer medios que permitan probar en contrario respecto de los medios de prueba ofrecidos por su contraparte, ya que no contarán con oportunidad de analizar los medios probatorios sino que deberá rebatir y proponer en el mismo acto del desahogo de la audiencia. También es necesario recordar que las juntas son organismos dependientes del ejecutivo que realizan actos materialmente jurisdiccionales, que existen presunciones legales a favor del trabajador y que las cargas procesales se encuentran a cargo del patrón. Finalmente por tratarse de derecho social y por ser un árbitro la junta resuelve a verdad sabida, por lo que tiene preeminencia la verdad histórica, sobre la verdad formal.

El dictamen de peritos, se ofrece en la audiencia respectiva, ya sea de manera verbal o por escrito, proponiendo la materia sobre la que versara el dictamen y las cuestiones que deberá resolver el perito, si se hace por escrito, deberá correr traslado con la copia del cuestionario a su contraparte. En el acto de ofrecimiento la contraparte deberá formular las preguntas que desea sean adicionadas al cuestionario que debe formular el perito. Cada parte tiene derecho a designar a un perito por cuestión pericial que deba recibirlo (art.823 L.F.T.).

En el mismo sentido, el dictamen pericial deberá anunciarse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, cuando el medio quede condicionado a una condición suspensiva, por requerimiento de un supuesto procesal para poder actualizarse la necesidad de su desahogo, tal es el caso de que, para actualizarse el supuesto dictamen pericial se requiere que la persona a quien perjudica u documento manifieste si reconoce o no la firma y contenido. O bien se requiera la exhibición de documentos, o para el caso de que así se requiera para la apreciación de los hechos durante la inspección.

El trabajador actor tendrá derecho a que la junta le designe un perito cuando omita designar al de su parte, cuando habiendo designado perito, este no comparezca a la audiencia de desahogo, y, cuando el trabajador lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes (art.824 L.F.T) de lo anterior se desprende que la pericia es colegiada para el trabajador no para el patrón, puesto que si este no designa perito o el designado no comparece la junta no puede designarle perito en rebeldía.

5.8.2 El desahogo y Ratificación del Dictamen.

El perito deberá ser presentado por la parte que lo ofreció, y en dicha audiencia deberán aceptar y protestar el cargo que se les confiere y emitir en ese acto su dictamen, cuando la naturaleza de la materia sobre la que debe vertirse opinión así lo permita. Para el caso contrario, la junta señala nuevo día y hora para el desahogo de la pericial, dentro de un plazo prudente. Algunas juntas de manera pragmática conceden un plazo a partir de la admisión, para que el perito concurra a aceptar y protestar el cargo.

En la audiencia los miembros de la junta y las partes deben interrogar a los peritos, solicitar las aclaraciones que estimen necesarias y pedir que se le acredite que el perito tiene la capacidad técnica necesaria para poder emitir una opinión respecto de la materia del juicio de peritos. (art.825 L.F.T)

La audiencia se celebra con el perito que concurra, salvo que se trate del perito del trabajador, en virtud de la suplencia de la deficiencia a favor del trabajador, la junta tomara las providencias necesarias para hacer comparecer al perito, que pueden consistir en medios de apremio, si el perito fuera designado por el trabajador, puede en caso de ausencia del mismo, solicitar que la junta lo constituya por un perito designado por esta. En caso de la ausencia del perito de la parte patronal, la probanza se le declara desierta en su perjuicio.

Cuando existe discrepancia entre los dictámenes rendidos, la junta designara perito tercero en discordia. En materia laboral los peritos no son recusables pero el perito que designe la junta – aunque la legislación solo se refiere a perito tercero en discordia, por razones éticas deberá comprender también al perito designado por la junta del trabajador – deberá excusarse de todo caso dentro de los cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de su designación. En este caso la junta deberá resolver de plano la excusa, la parte a quien le depare perjuicio la falta de excusa y si la declara procedente deberá nombrar a un nuevo perito (art.826 L.F.T).

5.8.3 Reglas Especiales Del Dictamen Pericial Laboral.

El primer supuesto se refiere a los dictámenes de evaluó, en cuyo caso las partes no podrán designar perito si el evaluó es para efecto del remate de bienes muebles, en ejecución de laudo, si no que será designado por el

presidente de la junta, que en el presente caso puede recaer en cualquier persona que tenga la calidad técnica necesaria a juicio del presidente de la junta. Para el caso de bienes inmuebles, se sigue el mismo procedimiento, salvo que la designación deberá recaer sobre perito valuator legalmente autorizado generalmente en las dependencias catastrales , de obras públicas o de desarrollo urbano de las propiedades municipales, se encuentran listados con peritos valuadores registrados, incluso se les asigna un numero de registro. El tercer supuesto consiste en que los bienes a valorar consistan en una empresa o establecimiento como unidad de producción o mercantil, entonces el presidente de la junta deberá solicitar a Nacional Financiera S.A. o a cualquier otra institución oficial que designe un perito un perito para el evaluó correspondiente.

La segunda hipótesis de especificidad en materia pericial que prevé la legislación laboral, corresponde a los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en los cuales para la procedencia de la acción se requiere de manera necesaria que conjuntamente con la demanda se acompañe un dictamen formulado por un perito relacionado con la situación económica de la empresa o establecimiento (art. 904 L.F.T.).

Otro elemento importante es que en tales procedimientos la junta de oficio, lo ofrezcan o no las partes deberá decretar el desahogo del dictamen pericial que deberá recaer en un órgano colegiado, compuesto de por lo menos tres peritos, que deberán ser designados por la junta, y cuya materia versara necesariamente sobre los siguientes puntos por lo menos: i) los hechos y las causas que dieron origen al conflicto, ii) la relación entre los costos de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores; iii) los salarios promedio

que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos; iv) las condiciones económicas de la empresa materia de conflicto v) las condiciones generales que rijan para la rama de la industria o comercio de que forme parte la empresa en conflicto; vi) las condiciones generales de los mercados; vii) los índices estadísticos que tienden a precisar la economía nacional; y viii) proponer la forma técnica en la que, según su parecer ser solucionado el conflicto. El dictamen deberá emitirse en un plazo no mayor a treinta días.

Las partes tendrán derecho a designar un perito los cuales podrán asociarse a los peritos nombrados por la junta o emitir su dictamen por separado. En todo caso patrones y trabajadores podrán designar una comisión de cada parte, que se integrara por el número de personas que determine la junta para que acompañen a los peritos en su investigación, pudiendo hacer todas indicaciones, observaciones y sugerencias que estimen necesarias. Además las partes podrán hacer llegar a los peritos, dentro de los primeros diez días contados apartir de lo audiencia en que se hizo la designación de los peritos, de manera directa, por conducto de las comisiones o de las juntas, observaciones, documentos, informes, estudios y cualquier elemento que permita determinar las causas que dieron origen al conflicto y los peritos están obligados a tomarlos en consideración en su dictamen (Art. 906, 908 L.F.T.)

En el caso de conflictos colectivos a los que se hace referencia, la persona del perito en cualificada, en tanto que además de acreditar que se encuentra legalmente autorizados y capacitado para ejercer la profesión, ciencia, técnica o arte, sobre la materia que verse el dictamen, solo podrán ser peritos los

mexicanos en pleno ejercicio de sus derechos además de no haber sido condenados por delito internacional. (Art.907 L.F.T.)

Los peritos designados por la junta, podrán actuar con la mayor amplitud que estimen convenientes y se encuentren facultados para exigir de las autoridades y particulares en materia económica toda clase de informes, estudios, datos estadísticos, y todos aquellos elementos que resulten necesarios para poder emitir su dictamen. También tendrán acceso y podrán revisar la empresa y sus establecimientos, revisar sus libros y documentos, así como examinar a las partes, sean patrones o trabajadores, teniendo facultades incluso para examinar a las personas relacionadas con la empresa o los trabajadores, tales como clientes, proveedores, federación de sindicatos etc. (art.909 L.F.T).

Concluido el dictamen, los peritos lo presentaran por escrito ante la junta, y anexaran copias para las partes, quien dentro de un término de setenta y dos horas a partir del día y hora en que se asiente razón de haber recibido copia del dictamen, formulen observaciones y objeciones. En este último caso, la junta citará a una audiencia en la que deberán comparecer los peritos para responder a las partes las preguntas que les formulen, en dicha audiencia también deberán ofrecerse y recibir toda clase de elementos probatorios que tengan las partes para acreditar la falsedad del contenido del dictamen.²⁰

²⁰ MUÑOZ JIMENEZ CARLOS VICENTE, *El Dictamen Pericial*, Editorial Yussim,

JURISPRUDENCIA

Novena época.

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: XIV, Noviembre de 2001.

Tesis: VIII.20.34 L

Pagina: 531.

PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL ARTICULO 822 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO LE IMPONE AL PERITO LA OBLIGACIÓN DE ACREDITAR QUE CUENTA CON LOS CONOCIMIENTOS ACERCA DE LA MATERIA A DICTAMINAR, NI ESTAR AUTORIZADO EN PROFESIÓN O ARTE NO REGLAMENTADOS. El acuerdo en el que la junta determina tener por no presentado al perito del actor con motivo de que aquel no acreditó con documento alguno tener los conocimientos que se requieren en materia relativa a Grafoscopia y Grafometría, resulta violatorio de las garantías individuales de seguridad jurídica y debido proceso, consagrada en los artículos 14 y 16 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, toda vez que el diverso numeral 822 de la ley laboral no contempla la existencia de que los peritos sean especialistas en la rama del saber para la que se les designa. Ello es así, si se toma en cuenta que el liberal en comento prevé dos hipótesis: una, en el sentido de establecer que los peritos únicamente deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el que debe versar su dictamen y, la otra, relativa a acreditar estar autorizado conforme a la ley, si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados; en esa virtud, si el actor ofreciera la prueba pericial en materia de grafoscopia

y grafometría para demostrar que era falsa la firma que se le atribuía y esta materia no se encuentra reglamentada por la ley, como así sucede con la arquitectura, medicina, química, u otras ciencias o artes, entonces, el acuerdo impugnado es violatorio de las leyes reguladoras del juicio laboral y, por ende, de las garantías individuales a que se ha hecho referencia.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 157/2001. Samuel Marín Castillo. 29 de junio de 2001. unanimidad de votos. Ponente: Humberto de Jesús Siller Arras, secretario de tribunal autorizado por el consejo de Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Hugo Arnoldo Aguilar Espinosa.²¹

²¹ SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis VIII. 20.34.L, Pagina 531, Tomo XIV, Noviembre de 2001.

P R O P U E S T A

La reforma al artículo 822 de la ley federal del trabajo que a la letra dice:
“Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley”

Por lo que considero que el mismo debe quedar de la siguiente manera: “Los peritos deberán acreditar con título y cedula profesional legalmente autorizados que se encuentran especializados en la ciencia, técnica o arte sobre el cual deberá versar su dictamen”.

Lo anterior toda vez que en caso de que el artículo líneas antes detallado quedara como actualmente se encuentra, resultaría violatorio de garantías puesto que cualquier persona puede figurar como perito aun cuando solo acredite con simples constancias o diplomas que tiene el conocimiento y ello podría traer como consecuencia la afectación para cualquiera de las partes del controvertido laboral.

CONCLUSIÓN

El presente trabajo de tesis es el resultado del análisis detallado de lo que comprende el derecho laboral en sus diversas etapas desde sus inicios en la Época Romana hasta llegar a nuestra legislación moderna.

Así mismo se analizaron las etapas procesales por las que se desarrolla un juicio en materia laboral, teniendo que dentro de este pueden aparecer diversas pruebas que servirán para desentrañar el presente asunto, tales como la prueba confesional, prueba testimonial, prueba documental pública, prueba documental privada, prueba de Inspección Judicial, Prueba Instrumental y prueba pericial sirviendo esta última como base de mi investigación

En lo que concierne al dictámen pericial en materia laboral, considero que para que exista credibilidad en esta prueba que es de suma importancia en el desarrollo de cualquier juicio laboral, el perito que ofrezca cualquiera de las partes del juicio para que rinda su dictamen, se deberá encontrar especializado y acreditado para hacerlo, esto es que deberá primeramente haber cursado una carrera profesional en materia pericial y además acreditar tener el título y cedula que lo autorice como tal para el desarrollo de sus funciones, y no que solo manifieste que tiene el conocimiento necesario para rendirlo respaldando lo anterior con diplomas.

Hecho lo anterior estoy segura que la presente investigación, servirá como fundamento para que en un futuro se realice una reforma en el artículo 822 de la Ley federal del trabajo, con ello el dictamen pericial tendrá más credibilidad y no habrá necesidad de que se nombre un segundo perito o incluso de que exista un tercero en discordia que desentrañe el asunto de que se trate, esto beneficiaría el procedimiento laboral y se daría la celeridad procesal que tanto se anhela en los juicios laborales.

BIBLIOGRAFIA

Manual de Derecho del Trabajo.

Autor. Euquerio Guerrero.

Editorial. Porrúa.

Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.

Autor. Dr. Miguel Borrel Navarro.

Editorial. Pac.

El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.

Autor. Baltasar Cavazos Flores.

Editorial. Trillas.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html.

El dictamen pericial.

Autor. Carlos Vicente Muñoz Jiménez.

Editorial. Yussim.