



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**"LA PRUEBA PERICIAL EN LOS CONFLICTOS DE
NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ARIEL ACOSTA PEREZ

México, D.F., 1985



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
<u>CAPITULO I</u>	
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
1. Concepto	4
2. Naturaleza Jurídica	7
3. Diferenciación entre proceso y procedimiento	12
4. Finalidad del Proceso	18
5. Organos Jurisdiccionales en materia laboral	23
<u>CAPITULO II</u>	
LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL	
1. Concepto de la Prueba	27
2. Objeto de la Prueba	34
3. Finalidad de la Prueba	42
4. La carga de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo ..	44
5. Valoración de la prueba según la doctrina procesal	54
6. Clasificación de la prueba según la doctrina procesal....	60
a) Directas e inmediatas	60
b) Originales y derivadas	62
c) Preconstituidas y por constituir	62

e) Nominadas e inominadas	63
f) Legales e ilegales	64

CAPITULO III

LOS MEDIOS DE PRUEBA NOMINADOS EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

1. Confesional	67
2. Documental	72
3. Testimonial	77
4. Pericial	83
5. Inspección	86
6. Presunción	89
7. Instrumental de Actuaciones	93
8. Fotografías y, en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de las ciencias	96

CAPITULO IV

LA PRUEBA PERICIAL

1. Antecedentes históricos	98
a) Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1872.....	103
b) Código de Procedimientos Civiles de 1932, para el Dis- trito Federal	107
c) Ley Federal del Trabajo de 1931	111
d) Ley Federal del Trabajo de 1970	114

CAPITULO V

LA PRUEBA PERICIAL EN LAS REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Concepto	118
2. Naturaleza Jurídica	120
3. Objeto de la prueba	123
4. Su ofrecimiento	126
5. Su admisión	130
6. Su desahogo	133
7. Los peritos en la Ley Procesal del Trabajo	137
a) Requisitos	138
b) Designación	141
c) Impedimentos y excusas	143
8. Clases de peritajes más comunes	146
a) Médica	146
b) Grafoscópica	147
c) Contables	148
d) Valuable	149
e) En Ingeniería Civil	150
9. Valoración jurídica de la prueba pericial	151
10. Necesidad de reformar los artículos 824 y 825 de la Ley Fe deral del Trabajo	155

a) Designación por la Junta de Conciliación y Arbitraje de un perito oficial para su total desahogo	156
b) Ventajas e inconvenientes	157
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFIA	164

INTRODUCCION

El Estado para poder impartir justicia, además de haber constituido tribunales de derecho, ha establecido figuras jurídicas como el proceso, procedimiento y proueba; para que los particulares que se vean afectados en sus intereses, canalicen sus pretensiones a través de estas figuras y se resuelvan los conflictos dentro de los marcos de legalidad, de tal manera que los contendientes no se hagan justicia por su propia mano.

En el ámbito jurídico, la prueba reviste vital importancia, pues mediante ella se podrá demostrar una situación o un hecho determinado, - que puede ser decisivo en la solución de una controversia y a quien toca decidir ésta, le servirá como elemento de convicción o cercioramiento de la forma en que sucedieron los hechos.

En este trabajo, abordaremos el tema de la prueba pericial como uno de los medios establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para demostrar los hechos que hayan sido controvertidos o discutidos por las partes dentro del proceso; hablándose sucintamente en el primer capítulo, del Derecho Procesal del Trabajo; en el segundo para saber el fin teleológico de la pericial, se habla de la prueba en general, y -

la que nos dará la pauta para introducirnos a los medios de prueba - nominados en la Ley Laboral y de los que hacemos alusión en el tercer capítulo; en el cuarto, tratamos los antecedentes legislativos de la pericial en donde nos daremos cuenta del poco avance jurídico que ha tenido este medio de prueba en el ámbito laboral. Y en el quinto, se realiza un desglose y estudio de la prueba pericial a la luz de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980 y en donde proponemos también, una reforma a sus artículos 824 y 825.

Dicha propuesta obedece a que el Proceso Laboral, guarda características especiales, como es la celeridad en que se deben desarrollar las etapas procesales, en especial la probatoria, para beneficio no tan sólo del trabajador, sino también de la parte patronal cuando siendo el demandado, se encuentra en una situación de desventaja ante un posible laudo condenatorio. De tal manera que en el Derecho Procesal del Trabajo, se trata de evitar las formalidades complejas del Procesal Civil, sustituyéndolas por un procedimiento sencillo, - inmediato, oral, para lograr una mayor economía y concentración - del proceso, de conformidad con el espíritu que contempla el artículo 685 del ordenamiento laboral vigente. Características que no han sido asimiladas del todo en la prueba pericial, en virtud de que se han tomado algunas disposiciones o bien se han dejado de aplicar -

otras del procedimiento llevado en materia civil, en perjuicio de -
las partes contendientes, como se podrá apreciar en el desarrollo -
del presente trabajo.

CAPITULO 1. - EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Concepto
2. Naturaleza Jurídica
3. Diferenciación entre proceso y procedimiento
4. Finalidad del proceso
5. Organos jurisdiccionales en materia Laboral.

1. CONCEPTO

Para poder establecer un concepto del Derecho Procesal del Trabajo, nos permitimos transcribir y comentar algunas opiniones que connotados autores han vertido al respecto.

El Maestro Rafael de Pina, quien tiene un criterio civilista y para quien las disposiciones aplicadas al proceso civil le son también para el laboral, ha establecido que el Derecho Procesal del Trabajo, "Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho de trabajo por la vía del proceso."⁽¹⁾ Apreciándose que esta opinión no toma en cuenta las características del proceso laboral como son, entre otras, la oralidad, la sencillez y la flexibilidad, que carece el proceso civil, ya que incluso para este autor no hay una separación absoluta y tajante de los procesos civil y laboral.

Para Armando Porras López, el Derecho Procesal del Trabajo: "Es aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde el punto de vista económico y jurídico."⁽²⁾ Noción que considera—

-
- (1) DE PINA, RAFAEL. - "Curso de Derecho Procesal Del Trabajo", - 1a. Edic., Edit. Botas, México 1952, página 8.
 (2) PORRA LOPEZ, ARMANDO. - "Derecho Procesal del Trabajo", 3a. Edic., Textos Universitarios, S. A., México 1976, página 27.

mos como una de las más completas opiniones, pero sin dejar por -
ello de considerar que sobre lo económico y lo jurídico, debe predomi-
nar el aspecto social que se refleja en el contenido de las normas -
del derecho sustantivo del Trabajo y en los principios y característi-
cas de su Ley adjetiva como instrumento para poder actualizar sus -
normas en la práctica.

El Doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina, establece que el De-
recho Procesal del Trabajo es: "El conjunto de reglas jurídicas que-
regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso de-
Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las
relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales."⁽³⁾

No obstante, que para este autor, el Derecho del Trabajo en su --
parte adjetiva, también es eminentemente social, este término no lo -
llega a plasmar en su opinión, prevaleciendo el sentido económi-
co y jurídico. Además, de que no hay que olvidar que una de las fun-
ciones que regula la Ley Federal del Trabajo es la Conciliación, en -
virtud de que los Tribunales del Trabajo tienen esa función, así como
el de dirimir las controversias obrero-patronales en base a las prue-
bas aportadas por las partes.

(3) TRUEBA URBINA, ALBERTO. - "Nuevo Derecho Procesal del -
Trabajo", 5a. Edic., Edit. Porrúa, S. A., México 1980, página
74.

Lo anterior, nos permite concluir lo que entendemos por Derecho Procesal del Trabajo, como: "El conjunto de normas jurídicas que regulan las funciones conciliatorias y jurisdiccionales del Estado en los procesos o juicios, surgidos de una relación laboral, para hacer efectivos los intereses jurídicos y económicos de las partes, acordes a una realidad social."

Tenemos interés en recalcar el término social, ya que debe ser un aspecto importante en la solución de los conflictos laborales, entendiéndose por aquél, no el hecho de que la Ley Federal del Trabajo se haya establecido únicamente para proteger los intereses de los trabajadores o como instrumento de una determinada clase social como lo conceptúa el Maestro Trueba Urbina, sino como un derecho que tutela al trabajador como parte débil de la relación laboral y como integrante de la sociedad, ya que en el momento que pretendiera ser un derecho para un grupo determinado, dejaría de ser auténtico derecho, y el Estado, al aplicar una Ley no excluye de su protección a ninguna clase social. Por lo tanto, no puede poner su fuerza al servicio de determinada clase social en perjuicio de su armonía.

2. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Un derecho por sus características especiales y atendiendo a su naturaleza, puede ser público, privado o social.

Roberto Muñoz Ramón, indica que se entiende por derecho público aquel que: "Regula la organización y funcionamiento de los órganos del Estado, así como sus relaciones con los particulares, protegiendo siempre aquél de manera especial sus intereses para poder cumplir con sus atribuciones."⁽⁴⁾ Derivándose en consecuencia, las siguientes características:

1. Tutela intereses públicos.
2. Regula la conducta de los hombres, considerándolos como miembros del Estado.
3. Regula las relaciones de los sujetos en un plano de subordinación.

El derecho público se encuentra representado entre otros por los Derechos Constitucional, Administrativo, Penal y el Internacional Público.

Por derecho Privado, se entiende como aquel que: "Regula y pro

(4) MUÑOZ RAMON, ROBERTO. - "Derecho del Trabajo", 1a. Edic. Edit. Porrúa, S.A., México 1976, pág. 82.

tege las relaciones e intereses de los particulares, bajo la tutela — del Estado. "(5) Teniendo como características, las siguientes:

1. Tutela intereses privados.
2. Regula la conducta de los hombres no en su calidad de integrantes de un grupo social o del Estado, sino en su calidad individual y de su patrimonio.
3. Regula las relaciones de los sujetos que intervienen a un mismo nivel, es decir, en un plano de coordinación.

Característicos del Derecho Privado son el Civil y el Mercantil. — En lo referente al Derecho Social, adoptamos la opinión de Eduardo — R. Stafforini, por no estar encaminada a un sector específico de la — sociedad y quien al respecto establece como: "La regulación jurídica, que tiene por objeto principal favorecer el bienestar del hombre y facilitarle los medios espirituales y materiales para que pueda desenvolver su personalidad en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica. "(6) Caracterizándose porque:

1. Tutela intereses sociales.
2. Regula la conducta de los hombres, considerándolos en concreto como miembros fundamentales de la sociedad.

(5) Ob. Cit. página 82.

(6) STAFFORINI R. EDUARDO. - Citado por Alberto Trueba Urbina, Ob. cit. página 78.

3. Estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración.

Integrantes del Derecho Social son: el Derecho Familiar, Agrario, de la Seguridad Social y el de Trabajo.

El Derecho Procesal en general por su naturaleza, se ha ubicado como Derecho Público, porque es de interés público que las normas que se han impuesto para resolver los conflictos jurisdiccionales sean respetados por todos los miembros de la sociedad y hechas valer por el Estado, atendiendo a los principios de legalidad y seguridad jurídica, es decir, sus disposiciones son taxativas ya que obligan independientemente de la voluntad de las partes, de manera que no es lícito suplirlas. Pero también, es bien sabido que el Derecho Procesal del Trabajo guarda características y principios particulares, ya que las partes en conflicto o litigantes, no son iguales a las del proceso civil.

En consecuencia, consideramos que la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo más que público, es social. Por la fuerte razón de que su ley sustantiva es social, y por ende, el derecho Procesal Laboral como su instrumento para poder llevar a cabo sus fines y para actualizar sus principios en la vida práctica, debe ser de la misma naturaleza. Además, porque atendiendo a las características que se die-

ron al Derecho Social, tutela intereses sociales al resolverse los conflictos jurídicos y económicos de conformidad con el Derecho y la equidad, pero con el fin teleológico de guardar una relación armónica entre los miembros componentes de la producción y que tendrá que repercutir invariablemente en una paz social; protege al trabajador como parte débil de la relación laboral y del proceso al no contar con los medios económicos para tener asistencia jurídica adecuada; así mismo, en los conflictos de naturaleza económica sin perjuicio de respetarse todos los trámites procesales que la ley establece, las partes y el Tribunal del Trabajo, integrarán disposiciones aplicables a los sujetos de la relación laboral y porque en cualquier etapa del proceso, es factible llegar a un convenio al haber un acuerdo entre las partes siempre y cuando lo convenido no perjudique al trabajador. Las opiniones y consideraciones que se han dado, no resisten un análisis jurídico estricto, por no haber un abismo tajante entre las diferentes ramas fundamentales del derecho mencionadas; pues las normas jurídicas en todos los aspectos que se les consideren, constituyen un fenómeno social, cuya finalidad es siempre conciliar la actividad de los componentes de una sociedad para ser posible la vida en común, es decir, para satisfacer un interés colectivo. Por lo tanto, no existe rama alguna del Derecho que no vaya encaminada a la sociedad, pero hay una que de manera es

pecial regula a ciertos grupos, no en su calidad de trabajador, campesino o del vínculo familiar, sino de personas que conforman a la sociedad como pilares de una relación armónica, de los que se encarga de manera particular el Derecho Social.

3. DIFERENCIACION ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Son muy escasas las noticias que se tienen de la Antigüedad, de lo que se consideraba proceso y procedimiento, ya no tan sólo en el aspecto jurídico, sino también en otras áreas del conocimiento humano.

En la cultura egipcia sólo puede afirmarse que conocían las jerarquías judiciales y utilizaban ya la prueba de instrumentos, ignorándose cuáles eran los tipos o formas de juicio. Entre los hebreos, se dice que Moisés administraba justicia personalmente, pero más tarde delegó sus funciones en ciudadanos distinguidos. No fue sino hasta el tiempo de los Macabeos en que se constituyó un tribunal supremo llamado Sanedrín (junta de personas sentadas), compuesta de jueces y presidida por un sacerdote, en donde se llevaba un procedimiento público y oral, al cual acudían las partes exponiendo sus razones y presentando a sus testigos y demás pruebas, donde los jueces daban su veredicto al momento por lo general.

Es en la época de los romanos y germanos, donde empiezan a surgir propiamente las instituciones procesales, alcanzando matices definidos bajo la influencia del Derecho Canónico, en donde el proceso

se hizo escrito y el procedimiento secreto con el sistema de las pruebas legales.

En la actualidad en el Estado de Derecho, el proceso y procedimientos jurídicos tendrán una doble función. Por un lado, son los medios por los cuales el Estado aplica el derecho objetivo a una situación concreta, a través de su jurisdicción. Y por otra parte, serán los conductos por los cuales los particulares deberán canalizar sus pretensiones cuando se vean afectados de sus intereses, de ahí, la importancia de ambas instituciones del Derecho Procesal. Y abordando el tema que nos ocupa, para saber las diferencias entre proceso y procedimiento, es necesario conocer lo que se entiende para cada una de ellas.

Etimológicamente, la palabra proceso deriva del vocablo "procedo" que significa avanzar. El término procedimiento tiene la misma raíz, aunque su significado es más amplio que el de aquel ya que expresa entre otras cosas, la manera de hacer o la serie de reglas que regulan determinada actividad. No obstante que estas palabras tienen una significación clara y determinada, en el lenguaje jurídico, lo llegan a confundir y a equiparar con términos de juicio y litigio.

En la teoría, cada autor ha establecido su propio concepto de lo

3. DIFERENCIACION ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Son muy escasas las noticias que se tienen de la Antigüedad, de lo que se consideraba proceso y procedimiento, ya no tan sólo en el aspecto jurídico, sino también en otras áreas del conocimiento humano.

En la cultura egipcia sólo puede afirmarse que conocían las jerarquías judiciales y utilizaban ya la prueba de instrumentos, ignorándose cuáles eran los tipos o formas de juicio. Entre los hebreos, se dice que Moisés administraba justicia personalmente, pero más tarde delegó sus funciones en ciudadanos distinguidos. No fue sino hasta el tiempo de los Macabeos en que se constituyó un tribunal supremo llamado Sanedrín (junta de personas sentadas), compuesta de jueces y presidida por un sacerdote, en donde se llevaba un procedimiento público y oral, al cual acudían las partes exponiendo sus razones y presentando a sus testigos y demás pruebas, donde los jueces daban su veredicto al momento por lo general.

Es en la época de los romanos y germanos, donde empiezan a surgir propiamente las instituciones procesales, alcanzando matices definidos bajo la influencia del Derecho Canónico, en donde el proceso

se hizo escrito y el procedimiento secreto con el sistema de las pruebas legales.

En la actualidad en el Estado de Derecho, el proceso y procedimientos jurídicos tendrán una doble función. Por un lado, son los medios por los cuales el Estado aplica el derecho objetivo a una situación concreta, a través de su jurisdicción. Y por otra parte, serán los conductos por los cuales los particulares deberán canalizar sus pretensiones cuando se vean afectados de sus intereses, de ahí, la importancia de ambas instituciones del Derecho Procesal. Y abordando el tema que nos ocupa, para saber las diferencias entre proceso y procedimiento, es necesario conocer lo que se entiende para cada una de ellas.

Etimológicamente, la palabra proceso deriva del vocablo "procedo" que significa avanzar. El término procedimiento tiene la misma raíz, aunque su significado es más amplio que el de aquel ya que expresa entre otras cosas, la manera de hacer o la serie de reglas que regulan determinada actividad. No obstante que estas palabras tienen una significación clara y determinada, en el lenguaje jurídico, lo llegan a confundir y a equiparar con términos de juicio y litigio.

En la teoría, cada autor ha establecido su propio concepto de lo

que entiende por proceso y procedimientos jurídicos, siendo larga la lista de opiniones que se podrían transcribir y que desbordarían los límites de este capítulo. Pero importante es anotar que la generalidad coincide en que el proceso es el "conjunto de actos jurídicos, relacionados entre sí, y que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio." Y procedimiento, "es el conjunto de actos relacionados entre sí, que tienden a la realización de un fin determinado, y cuando es el de resolver litigios, el procedimiento será procesal."⁽⁷⁾ Tomando en cuenta lo anterior, podemos apuntar como diferencias de estas dos instituciones jurídicas, las siguientes:

El proceso tiene como finalidad la obtención de una resolución o de una sentencia, en este caso laudo; el procedimiento tiene un fin específico según el asunto que se trate, sin llegar a la obtención de una sentencia, pero sí coadyuvando para la obtención de ésta.

El proceso es complejo en su estructura, pues se integra por las partes, las pretensiones y posturas de éstas, por los procedimientos y principios que se rige y la jurisdicción del juzgador para su reali-

(7) DORANTES TAMAYO, LUIS. - "Elementos de Teoría General del Proceso", la. Edic., Edit. Porrúa, S. A., México 1983, página 178.

zación; el procedimiento es simple y se cñe a las reglas específicas de lo que trate, verbigracia, el procedimiento para desahogar la testimonial, confesional, etc. Y por último, el proceso es de interés jurídico y social, mientras que el procedimiento es de interés jurídico y técnico.

El proceso es de interés jurídico, porque mediante esta institución del Derecho Procesal, se va a actualizar el derecho sustantivo de que se trate a una situación concreta, y es social, porque servirá para la impartición de la justicia, que si satisface los intereses de los contendientes, se traducirá en una paz social.

El procedimiento será de interés jurídico, porque mediante esta institución, se van a desarrollar en forma reglada y armónica, los actos procesales en tiempos sucesivos, como máxima garantía para los litigantes, del órgano jurisdiccional y del cumplimiento del Derecho procesal. Y será de interés técnico, porque nos va a indicar cómo la ley regula las actividades procesales, la forma y rito que éstas deben sujetarse.

Es importante no confundir al procedimiento con las formas procesales o ritos procedimentales, pues como se desprende de las anteriores consideraciones, el procedimiento llevará implícito el ritual procedimental o forma de llevarse a cabo las cosas, cuestión que caracteriza muy particularmente a la ley adjetiva laboral, ya que para és-

ta y la civil, proceso y procedimiento serán iguales así como otras - instituciones procesales porque derivan de la Teoría General Procesal pero por cuestión de formas procedimentales o procesales, ambas leyes se diferencian.

En efecto, en el Derecho Procesal Civil, las solemnidades por su tecnicismo son excesivamente complicadas, dilatando el desarrollo - del proceso en perjuicio de las partes. Mientras que el proceso laboral tiene como finalidad la simplificación de las mencionadas formas, y al respecto, el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, establece que: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios." Teniendo en cuenta que esta libertad de formas procesales está únicamente reservada a las partes y no a la Junta.

Las formas procesales se han clasificado en la Doctrina, en sustanciales, que son las indispensables para que exista y pueda continuar válidamente la relación procesal (notificación de la demanda, de las formalidades en el desahogo de ciertas pruebas, del laudo). Y - las secundarias, que aunque establecidas como garantías de legalidad o de imparcialidad, su omisión no importa un defecto capital, por lo que el proceso puede seguir no obstante ella (como por ejemplo si

se contesta la demanda por escrito, en la audiencia de Conciliación, - Demanda, Excepciones. ...no correr traslado de dicha contestación a su contraparte, o la omisión de que las copias de la demanda o laudo no estén cotejadas con su original al momento de realizarse la diligencia de notificación de éstas.)

Las formas en consecuencia, junto con los principios procesales, - son las que caracterizan a las leyes adjetivas en que se aplican, pues las instituciones jurídicas procesales por lo general, en todas las leyes instrumentales, serán las mismas ya que derivan de la Teoría General del Proceso o Procesal. En otras palabras, y estableciendo - como ejemplo el procedimiento de desahogo de la prueba de inspección, será en sustancia la misma que se realice en el ámbito penal, - civil, etc. ; pero de acuerdo a cada derecho instrumental, tendrá diferentes matices o modalidades. Y en el caso del Derecho Laboral en especial las formas procesales, lo van a caracterizar por su oralidad, sencillez y flexibilidad.

4. FINALIDAD DEL PROCESO

Existen tres formas para solucionar una controversia: la autotutela o autodefensa, la autocomposición y la heterocomposición.

La autotutela consiste en hacerse justicia por sí mismo y en consecuencia, imponiendo a la fuerza la pretensión de alguna de las partes contra la otra. Esta solución a los conflictos está prohibida en nuestra Constitución, ya que en su artículo 17, se establece que: "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley..." Existiendo sus excepciones para dicho artículo como es el caso de la legítima defensa y el estado de necesidad.

La autocomposición, es cuando existe una renuncia a la pretensión por parte del actor en el juicio, o cuando exista una aceptación a dicha pretensión por el demandado, enmarcándose la figura jurídica del allanamiento donde la parte demandada se somete a las pretensiones del actor, es decir, no opone obstáculo a la demanda; el desistimiento que consiste en la actitud propia del que ataca y renuncia a su pretensión, y también puede caber el perdón del ofendido, como lo se

rfa en materia penal en el caso de bigamia, adulterio, etc.

La heterocomposición es la solución dada por un tercero (Juez), - que es ajeno a la controversia y que deberá decidir en forma imparcial y objetiva. El Proceso y el Arbitraje son soluciones heterocompositivas.

El objeto o fin por excelencia del proceso jurídico, es la obtención de una sentencia o resolución, y en el caso del derecho procesal laboral, será laudo. Pero en la doctrina además se le han atribuído -- otras finalidades como son el fin remoto y el fin próximo.

En el fin remoto los jurisconsultos están de acuerdo que consiste en evitar que los particulares se hagan justicia por sí mismos y por ende, perturben la paz social. Por lo que se refiere al fin próximo existen notables discrepancias entre los procesalistas, con la conseuente multiplicación de las teorías entre las que sobresalen la subjetiva y la objetiva.

La teoría subjetiva establece que el proceso tiene como finalidad, decidir las controversias entre las partes y define al proceso como la discusión que sostienen con arreglo a las leyes ante el juez competente que la dirige y termina con su decisión. El proceso, al decir-

de esta teoría, es una contienda entre los particulares, en la que el interés público sólo interviene para vigilar el debate, el régimen de las pruebas y la decisión judicial, en consecuencia, el proceso será un instrumento para que el Estado proteja los derechos subjetivos.

Objetándose esta teoría, pues puede haber proceso sin controversia u oposición en el caso del allanamiento o rebeldía del demandado, o puede sencillamente, resolverse una controversia sin proceso.

La teoría del derecho objetivo atribuye al juez una función pública, encaminada al mantenimiento del orden jurídico que se indica en las leyes sustantivas y el proceso será un instrumento que la Ley pone en manos del juez para la aplicación del derecho objetivo, proveyéndosele de amplias facultades para la averiguación de la verdad, confiriéndole la dirección del proceso para evitar que la mala fe o la negligencia de las partes pueda llevarlo a una decisión injusta.

La teoría objetiva consideramos que tiene el defecto de ser demasiado formalista, además de que los intereses de los particulares no necesariamente se protegen a través del proceso, y por otra parte, sin éste, se puede obtener la actuación del Estado para la aplicación del derecho positivo a una situación concreta cuestionada por los particulares.

Los tratadistas cuando llegan a una conclusión de lo que es la finalidad primordial del proceso, de una u otra forma coinciden como la indicada por el Maestro Becerra Bautista: "El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia, que en forma vinculativa resuelva sobre las partes una controversia sobre los derechos sustanciales."

(8)

Aunque en nuestra opinión el Maestro Becerra Bautista incurre en el error de establecer que el proceso supone una controversia, ya que puede haber aceptación a las pretensiones del actor en el caso del -- allanamiento, o hacerse caso omiso a las mismas, estando a las resultas del juicio en el supuesto que el demandado incurra en rebeldía, y ante estas situaciones jurídicas no habrá controversia pero sí proceso, si se quiere obtener una declaración vinculativa. Aparte de -- que es una definición parca, por considerar al proceso ajeno a las situaciones sociales, las que realmente le vienen a dar un dinamismo -- como lo es en el derecho laboral, que se viene adecuando a las necesidades sociales, con sus formas y principios procesales anteriormente mencionados.

(8) BECERRA BAUTISTA, JOSE. - "El Proceso Civil en México", - 7a. Edic., Edit. Porrúa S. A., México 1979, página 1.

Se recordará que indicamos que el proceso es de interés jurídico, porque mediante esta institución, se restablece el orden legal, actualizándose el derecho positivo a una situación concreta y además es social porque al impartirse justicia traerá una paz social. Por lo que - estos intereses se traducen de manera indiscutible en las finalidades - que debe seguir el proceso, y no necesariamente a la solución de conflictos, pues se podrá dirimir éstos por otros medios como en el caso en que las partes contendientes sometan sus pretensiones al arbitraje particular.

Las consideraciones dadas con las teorías descritas, se complementan con la definición del Maestro español Juan Méndez Pidal acerca - de lo que es la finalidad del proceso, que incluso va de acuerdo con - las características que deben reunirse en México en el Derecho Procesal del Trabajo, al pronunciarse una resolución o laudo, establecien- do que: "El proceso social persigue unos fines más próximos, cuales son los de resolver en forma armónica los conflictos individuales del trabajo que surjan entre los diferentes elementos de la producción, - empresarios y obreros, pero también cumple fines más remotos, cuales son los de asegurar el bien común y el reinado de la equidad, paz y justicia social."⁽⁹⁾

⁽⁹⁾ MENDEZ PIDAL, JUAN. - "Derecho Procesal Social", Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid 1947, página 36.

5. ORGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL

Los Tribunales del Trabajo al igual que los demás órganos juris- dicionales, nacen como consecuencia de la privación de la autodefensa de los particulares y como una necesidad del Estado en el ámbito laboral de mantener un equilibrio entre los factores de la producción.

En un principio, antes de la creación de los Tribunales del Traba- jo y de la promulgación de la Constitución de 1917, fueron los tribuna- les en materia civil los encargados de dirimir las controversias en- tre los patrones y los obreros. Pero éste último sector de la pobla- ción, desconfió y se cansó de los procedimientos formulistas del de- recho común que chocaban con las necesidades que presentaban los - conflictos de trabajo, ya que no se adecuaban a una realidad que te- nía requerimientos propios y diferentes de los que se contemplan en los tribunales comunes. Y la inquietud obrera buscó el establecimien to de órganos que dirimieran las controversias que se suscitaban de una relación laboral, siendo los movimientos colectivos de este sec- tor los que sirvieron de puntilla, planteándose la urgente necesidad de establecer no sólo procedimientos especiales, sino también tribu nales con características propias para atender y dar satisfacción a esos conflictos.

Es hasta la Constitución vigente en que los movimientos de reivindicaciones políticas, económicas y sociales de la Revolución, consiguieron la creación de organismos nuevos para dirimir los conflictos laborales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, desvinculados del poder judicial y especialmente de los clásicos tribunales civiles, teniendo su fundamento Constitucional en la fracción XX del artículo 123 que establece: "las diferencias o 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 patrones y uno del gobierno."

Más tarde, por necesidades prácticas y porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cargo de los Estados invadían jurisdicciones - también de otros Estados, nacieron por decreto del Poder Ejecutivo de fecha 17 de septiembre de 1927, las Juntas Regionales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Decreto que se declaró reglamentario de las Leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, y cuyos asuntos se ventilarían ya no en los Estados, sino en el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria. Se establecen entonces las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje en su carácter de órganos jurisdiccionales, porque deciden y aplican el Derecho en forma vinculativa para las partes, cuan

do se trate de situaciones o conflictos con motivo de una relación laboral. Siendo órganos colegiados porque Juntas significa reunión de los representantes de los factores de la producción y del gobierno. - De Conciliación y Arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos - dos períodos: el de conciliación, que busca avenir a las partes para - que lleguen a un arreglo o acuerdo respecto de un conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa o ya estando en la secuela del procedimiento proponiendo un arreglo, siempre y cuando no haya una resolución o laudo por parte de - la Junta. De no haber ninguna conciliación, se deberá resolver el - conflicto en arbitraje de acuerdo a los lineamientos legales establecidos para ello.

Como se desprende de dichos organismos, se establece una com- petencia por razón de la materia. Así, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dependiente del Ejecutivo Federal y específicamen- te de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se engloban todas aquellas actividades que son indispensables para la economía estatal o algunas empresas cuyo servicio de verse interrumpido, causa ría perjuicio no sólo al Estado, sino en general a la población o por- que en esas empresas el Estado es socio o participa en la administración de las mismas; y entre otras razones, porque esas empresas -

explotan recursos naturales que son importantes para la nación. -- Ejemplos de las mismas lo serían la textil, eléctrica, minera, cinematográfica, azucarera, metalúrgica, petroquímica, empresas para estatales, etc. (Frac. XXXI del apartado A, del artículo 1º 123 Constitucional).

De lo anterior, cualquier materia no especificada en la fracción - Constitucional comentada, por exclusión, será del conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje dependientes de los Ejecutivos de cada Estado, y cuya competencia será general en relación con la de la Junta Federal que será específica.

Además de la competencia por razón de la materia, se establece la competencia por el territorio que se encuentra delineado en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, el artículo 523 de la Ley Laboral, nos señala también como autoridades del trabajo a las Juntas de Conciliación, sean Locales o Federales, las cuales consideramos, que aunque su función -- primordial es procurar un arreglo conciliatorio entre las partes por los conflictos de trabajo, a su vez serán de arbitraje como lo establece la fracción IV del artículo 600 del ordenamiento - mencionado, cuando el monto de lo reclamado no exceda del importe de tres meses de salario.

CAPITULO II. - LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL

1. Concepto de la prueba
2. Objeto de la prueba
3. Finalidad de la prueba
4. La carga de la prueba en el Derecho Procesal del trabajo
5. Valoración de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo
6. Clasificación de las pruebas según la doctrina
 - a) Directas e indirectas
 - b) Reales o personales
 - c) Originales y derivadas
 - d) Preconstituídas y por constituir
 - e) Nominadas e inominadas
 - f) Legales e ilegales

1. CONCEPTO DE PRUEBA

La prueba en general, rebasa los límites propios del derecho procesal, prolongándose como una materia que pertenece a todas las ciencias investigadoras del saber humano, llegando inclusive al conocimiento ordinario y aún a los actos más elementales de la práctica cotidiana. De ahí, que exista una noción ordinaria vulgar de la prueba, al lado de una técnica y que ésta varía según la clase de actividad o ciencia que se aplique.

Tratando la prueba en su sentido jurídico y a través de la historia, ha sido afectada por las tendencias dominantes del momento en que se aplica, y así en épocas rudimentarias no se podía hablar de un sistema de pruebas, sino más bien, de un empirismo basado en las experiencias personales. En Grecia y Roma antiguas, ya se empieza a realizar un estudio y análisis de prueba basado en lo lógico y razonado, recurriéndose a testigos y documentos, siendo los primeros investidos de solemnidades ineludibles como el juramento. En el medievo, los estudios hechos en relación a la prueba se retrotraieron, ya que los procedimientos eran un juego de azar o escenas de juglaría y en vez de lógicos, existían exorcistas y verdugos; --

"El hombre vigoroso podía defender cien injusticias, con el hierro - en la mano."

Posteriormente cuando el hombre se reencuentra a sí mismo, -- ello también afecta al derecho y surge entonces el Derecho Canónico en el que los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados -- que en la etapa anterior, y de allí surge una prueba tasada que suponía una valoración previa de las mismas, sistema hoy atacado y no deseable, pero que en su época se hizo necesario a fin de terminar -- con anteriores métodos.

Así llegamos hasta la corriente ideológica que desencadenó en la Revolución Francesa en la que se clamaba por una legislación en la que existiese una libertad de apreciación y una convicción íntima como base o fundamento de la resolución de los juicios.

En la actualidad, los juristas exigen modificaciones tendientes a lograr una prueba judicial de verdadera calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia y que la investigación de los hechos aparezca como una investigación técnica, auxiliada eficazmente por la psicología y las ciencias modernas, aunada al otorgamiento de facultades inquisitivas al juez, reclamándose menos formalismo y más libertad de apreciación para el juzgador.

En su sentido gramatical la palabra prueba, expresa acción y efecto de probar; indicio o señal de una cosa; razón con que se demuestra una cosa; operación que sirve para comprobar si estaba bien una operación anterior; justificación del derecho de las partes; experimentar o ensayar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

Vicente y Caravantes, dice que: "el término prueba trae su etimología según unos del adverbio probe, que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende; o según otros de la palabra probandum, que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar, hacer fé, según expresan varias leyes del Derecho Romano.

Por prueba se entiende, principalmente, según la define la Ley de Partida, la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa (Ley I, tít. XIV, part. 3°), o bien, la producción de los elementos o actos de convicción que somete el litigante en la forma que la Ley previene, ante el Juez del litigio, y que son propios, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados por las partes.

Según otras acepciones, la palabra prueba o bien designa los medios probatorios o elementos de convicción considerados en sí mismos y en ese sentido se dice, que una parte se halla o no asistida de la --

prueba y se distinguen los diversos hechos probatorios admisibles - en juicio, o los distintos géneros de las pruebas judiciales; v. gr., - la prueba literal o por documentos, la oral o por confesión, la testimonial, etc.; o bien la palabra prueba expresa el grado de convicción o la certidumbre que opera en el entendimiento del juez."⁽¹⁾

En el derecho procesal del trabajo, son bastos los conceptos que se han dado acerca de la prueba, sin que se llegue a una unificación de su acepción en la doctrina y además, que se han dado a nivel Teoría General del Proceso, lo que no se adecúa a su sentido específicamente laboral, y constatación de ello viene a ser la gran maraña de definiciones que los tratadistas han vertido al grado de confundir lo que realmente es la prueba con otros aspectos de ésta.

Nosotros estimamos que la prueba en todos los procesos jurídicos es el instrumento primordial para que el juzgador conozca la verdad de un hecho o una afirmación; pero que atendiendo a las características del proceso que se aplique, guardará modalidades especiales.

Así tenemos que en el proceso penal que está regido por el principio

(1) CARAVANTES VICENTE Y, citado por Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga. "Derecho Procesal Civil", 8a. Edic. -- Edit. Porrúa, S. A., México 1969, página 262.

inquisitorio, el juzgador se podrá allegar de los medios de convicción para conocer la verdad histórica o que se dio en el pasado, y entonces, la prueba penal estará investida de una investigación. Modalidad que es totalmente opuesta al proceso civil que se rige por el principio dispositivo en donde las partes tendrán que iniciar e impulsar el procedimiento y en consecuencia, aportar los medios de convicción para que se vean favorecidas en sus pretensiones; y aquí la prueba jugará el papel de demostración o verificación cuando se adecúen los hechos probados a las hipótesis previstas en el Derecho.

En lo referente al proceso laboral, se puede apreciar que está regido por el principio dispositivo, como así lo refleja en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, al establecer que "El proceso del derecho de trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y se INICIARA A INSTANCIA DE PARTE...", ésto último, característico del principio dispositivo, además que las partes en el proceso laboral tendrán la carga procesal de ofrecer las pruebas si pretenden demostrar la veracidad de sus afirmaciones. Pero también se apoyará en el principio inquisitorio, como se establece en el artículo 782 que dice: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos, y en general, prac-

ticar 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 trata." Así como en el 898 de la referida - Ley Laboral, al indicar que: "La Junta para los efectos del artículo- 503 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y - domicilios de los beneficiarios registrados ante él y las instituciones oficiales; podrá ordenar además, la práctica de cualquier diligencia- o emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para- convocar a todas las personas que dependían económicamente del tra- bajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta."

Entonces el concepto de prueba en el ámbito laboral, deberá -- abarcar tanto una acción de demostración o verificación, como de in- vestigación para probar un hecho controvertido o dudoso o afirmación indicada por el actor o demandado.

Por lo que nos parece pertinente la opinión aportada por el Proce- salista en materia de trabajo, Marco Antonio Díaz de León del con- cepto de prueba laboral, porque contiene las maneras o formas que - el juzgador, en este caso Junta de Conciliación y Arbitraje, se hará- llegar de los medios de convicción para el esclarecimiento de la ver- dad, características que ya hemos indicado en el proceso laboral, es

tableciendo el citado autor que "La prueba es un juicio, una idea que denota necesidad ineludible de demostración, verificación o investigación de la verdad de aquello que se ha afirmado en el proceso."⁽²⁾

(2) DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO:- "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", 1a. Edk. , Textos Universitarios-- S. A. , México 1981, página 64.

2. EL OBJETO DE LA PRUEEA

El actor y el demandado en sus escritos iniciales, sean de demanda o contestación, van a indicar los hechos en que apoyarán sus acciones o excepciones, que si traen controversia habrá hechos dudosos o discutidos, en consecuencia estarán en entredicho ante el Juzgador las afirmaciones que hayan vertido, debiendo las partes probar sus aseveraciones para que se vean favorecidas en sus pretensiones, ello si estamos hablando de un proceso que se rige por el principio dispositivo.

Son por lo tanto, el objeto de la prueba los hechos dudosos o controvertidos indicados en las afirmaciones de las partes, aunque no es desconocida la regla procesal de que los hechos que se niegan también se deben de probar cuando la negación envuelve una afirmación.

No obstante, no todos los hechos que impliquen una afirmación, estarán sujetos a prueba, pues se excluirán los confesados, los notorios, los que tengan a su favor una presunción legal y los imposibles.

Los hechos confesados o admitidos, se van a excluir de prueba, por que se trata de hechos probados anticipadamente mediante la confesión producida en los escritos de demanda o contestación. Por lo

que si el objeto de la prueba se refiere a los hechos afirmados que sean a la vez discutidos o dudosos, es claro que aquellos que hayan sido admitidos en forma explícita o implícitamente por las partes, no requieren prueba. Al efecto la Ley Laboral en su artículo 777 establece: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes." Por lo tanto, si alguna prueba se desahoga a pesar de haberse admitido el hecho para la que fue ofrecida, ello iría en perjuicio de la economía procesal, además de que su práctica resultaría ociosa, situación que no va de acuerdo con el proceso laboral, ni con cualquier proceso jurídico.

Los hechos notorios pueden ser invocados por el Tribunal, aún cuando no hayan sido probados por las partes. No sólo se excluyen de la prueba los hechos notorios, sino además no se requieren que sean afirmados por las partes, para que el Juzgador las pueda introducir al proceso.

Una definición clásica es la del Procesalista Calamandrei, quien precisó que son notorios "los hechos cuyo conocimiento forman parte de la cultura normal de un determinado sector social, al tiempo de pronunciarse la resolución."⁽³⁾ Aunque la notoriedad es un concepto

(3) CALAMANDREI, PIERO. "Estudios sobre el Proceso Civil", Edit. Ejea, Buenos Aires 1973, página 171.

subjetivo, toda vez que no existen hechos supuestamente conocidos - por todos los hombres, al menos de un determinado sector social.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en diferentes tésis, ha sostenido que es notorio lo que es público y sabido de todos. Lo cual nuevamente la notoriedad se torna sumamente difícil, ya que casi es imposible encontrar hechos que sean "sabidos de todos".

Otros de los hechos que se excluyen de ser probados, son los hechos presumidos por la Ley, pues recaen sobre los mismos una presunción legal. De acuerdo con Couture, en esta clase de hechos hay que distinguir tres elementos:

- " a) Un hecho conocido
- b) Un hecho desconocido
- c) Una relación de casualidad entre ambos hechos

Quedando fuera del campo del objeto de la prueba los dos últimos elementos, es decir, el hecho desconocido y la relación de casualidad.⁽⁴⁾

En consecuencia, no es necesario que el trabajador pruebe en el proceso las obligaciones jurídicas del patrón, de acuerdo a la Ley - Federal del Trabajo sobre aspectos de salario, jornadas de trabajo, -

(4) COUTURE J. EDUARDO. "Fundamentos del Derecho Procesal Civil", 3a. Edic. Edit. De Palma, Buenos Aires 1972, página 226.

vacaciones, reparto de utilidades, porque existe la presunción absoluta de que la parte empresarial sabe de esas disposiciones.

Tratándose lo referente a los hechos irrelevantes, no basta que los hechos sean dudosos o controvertidos para que sean objeto de prueba, se requiere además de que sean pertinentes, que tengan trascendencia en la resolución del conflicto. Deben excluirse, por lo tanto, los hechos que no correspondan a los supuestos jurídicos previstos en la norma cuya aplicación se presenta a través del proceso, hechos que no tengan relación con el debate procesal. Así, el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo indica: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, explicando el motivo de ello."

Los hechos imposibles, valga la contradicción, se refieren a aquellos que no son susceptibles de ser probados, o que ni se conciben por la lógica, o aquellos que resulten ser notoriamente inverosímiles. Aunque al paso que va la ciencia, un hecho determinado que en la época pasada resultaba imposible su comprobación, en la actualidad por los adelantos científicos se podrá conocer a través de diferentes medios. Por otra parte, la Ley Laboral en la fracción VIII de su artículo 776, deja la puerta abierta para la comprobación-

de estos hechos, al indicar en la misma a las "Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia."

Al contrario de lo que ocurre en la prueba de los hechos en general, que por regla deben ser probados, el derecho o la vigencia de los preceptos jurídicos no requieren ser probados, en virtud de que "El Tribunal conoce el Derecho", que también se refiere a otro aforismo que dice: "Nárrame los hechos, yo te daré el Derecho."

El Juzgador conoce, o al menos tiene el deber de conocer el derecho nacional vigente y legislado. Aunque este principio no comprende el derecho extranjero, el cual quedará a cargo de la parte oferente su comprobación, no tan sólo en el aspecto de vigencia, sino además el de su aplicabilidad a los hechos afirmados.

En el ámbito laboral el principio procesal de que el derecho no requiere de ser probado, no tiene plena observancia, ya que como dijimos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos colegiados - que están integrados por un representante del gobierno que de acuerdo con la Ley, debe ser Licenciado en Derecho, un representante del capital que por lo general es abogado y otro nombrado por los trabaja

dores, éste último en virtud de que su nombramiento obedece no tan to a las aptitudes que debe reunir tal función, sino a cuestiones de po lítica sindical, es por lo general lego o poco conocedor del derecho, salvo sus excepciones; por lo que estimamos que es pertinente en ca so de duda, precisar el sentido de las normas jurídicas al caso con creto, de acuerdo a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de haber ediciones comerciales - de la Ley Federal del Trabajo en donde vienen comentarios erróneos, - trayendo discrepancia en la interpretación de las mencionadas normas no sólo en una Junta específica, sino en general, en los Tribunales del Trabajo, y consecuentemente, diferentes criterios jurídicos res pecto de una situación concreta.

Por otra parte, el Maestro Marco Antonio Díaz de León, estable ce que es procedente la prueba del derecho que se contiene en los Con tratos Colectivos de Trabajo y en los Contratos Ley, por considerar se que es un derecho laboral autónomo que se crea por los sindica tos obreros y patronos y sindicatos empresariales. En virtud de que en los artículos 391, 393 y 394 de la Ley Federal de Trabajo, estos - contratos se convierten en códigos supletorios de la misma, pues el auténtico derecho laboral que regirá será el que de ellos se despre nda, cuando menos en lo que se refiere a la jornada de trabajo, los -

días de descanso y las vacaciones, el monto de los salarios, etc., - pudiéndose ampliar el concepto a todas las demás estipulaciones que convengan las partes, con la única condición de que en éstos no se concerten condiciones menos favorables para los trabajadores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.⁽⁵⁾

Concordamos en parte con la opinión del Maestro Marco A. Díaz de León, en lo que se refiere a que las disposiciones que se contienen en los Contratos Colectivos se deben de probar, ya que si bien en ocasiones la Ley del Trabajo es erróneamente aplicada por los integrantes de las Juntas, con más razón lo serán los Contratos Colectivos, ya que muchas veces se integrará por convenios específicos suscritos entre los contratantes que cumplimentan esas disposiciones laborales. Más aún, siendo conocido un Contrato Colectivo de trabajo o Contrato Ley, por el órgano Jurisdiccional, la parte patronal y la obrera la interpretan de acuerdo a sus intereses, necesitándose en ocasiones acudir a nuestro máximo Tribunal, para entender el contenido de una disposición convenida en algún contrato de trabajo.

En lo que no estamos de acuerdo con la opinión de Díaz de León, es en lo referente a que los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos Ley, sean Derecho no obstante la connotación del término ley en

(5) DIAZ DE LEON, ob. cit. pág. 85

el último de los mencionados, pues como se desprende del artículo - 1793 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos." En consecuencia en materia laboral como lo vendría siendo en materia civil, los convenios o contratos contienen disposiciones obligatorias sólo para las partes contratantes, teniendo - por lo general una vigencia en el tiempo.

En cambio el Derecho, lisa y llanamente, se caracteriza porque - no se aplica a grupos específicos de personas, sino a toda la socie--dad o personas que se adecúen al supuesto previsto en la norma; es - heterónomo porque se regula y aplica con independencia de la volun--tad de los sujetos a quienes va dirigido, contrariamente a la autono--mía laboral sostenida por Díaz de León, y el derecho en principio es permanente, porque por lo general, no se contempla de antemano el tiempo en que será abrogado, situación que no se observa en los Contratos de Trabajo o Contratos Ley, pues son revisables periódicamente, y por ende, modificables.

3. LA FINALIDAD DE LA PRUEBA

La prueba, como hemos dejado indicado, juega un papel importante en la solución de los conflictos y diríamos que su relevancia no es menos que la institución del proceso, pues la una sin la otra harían - que el juzgador carezca de instrumentos legales y lógicos para la im-partición de la justicia.

También establecimos que la prueba jurídica es el medio o instru-mento que se van a valer las partes para demostrar las afirmaciones que se han vertido en el proceso, de tal manera que los hechos discu-tidos o dudosos, queden esclarecidos ante el juzgador y éste determi-ne a quién le asiste el derecho previo análisis de las pruebas que se-hayan aportado.

Pero por otra parte, debemos hacer patente aunque no desconoci-do el hecho de que en la actualidad, el proceso jurídico se ha conver-tido en un juego de artimañas. En donde también la habilidad de un -abogado para llevar los procedimientos de demanda, contestación y -prueba, van a ser determinantes en la resolución del conflicto, aun--que a la persona que patrocine no le asista el derecho, para reclamar una determinada pretensión.

Es por eso importante además de tener el derecho, el saber obtener una declaración favorable por parte del juzgador, en este caso, - de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tarea de lo que al contrario de lo que opinan muchos estudiosos del derecho laboral, será difícil, pues el litigante tendrá que ser claro y explícito en sus pretensiones, así como la forma de probar que le asiste la razón.

Lo que ha traído que en la doctrina se hayan establecido varios criterios de lo que debe ser la finalidad de la prueba, sobresaliendo el - que la prueba tiende a buscar o demostrar la verdad afirmada por las partes contendientes y, otra, el que tiene como finalidad la de lograr el convencimiento real del juzgador de los hechos controvertidos o - dudosos, criterio éste último que ha venido a desplazar al primero - por las razones expuestas.

En conclusión, la finalidad primordial de la prueba ya no tan sólo en el proceso laboral, sino en general a todos los procesos jurídicos, es crear una plena convicción en la mente de quienes juzgan, de cuál es la verdadera realidad de los hechos dudosos o controvertidos, a reserva de que el juzgador sea cauteloso en los hechos probados por las partes, pues puede haber la duda de como se dice en el proceso penal, que la verdad histórica sea otra.

4. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

Antes de hablar de la carga probatoria, haremos breve mención de lo que se entiende por carga procesal en términos generales. Así tenemos que las partes en el proceso para la obtención de sus pretensiones, tendrán la necesidad de ejercer ciertos derechos, como el de demandar, de contestar, de aportar pruebas, de alegar, etc., y que los mismos los van a ejercer de manera voluntaria y facultativa, no así obligatoria, pues las partes y más en el proceso que se rige por el principio dispositivo, actúan por su propio interés, pues de no hacerlo, se verían en desventaja en relación con su contraparte y podrían con ello perder el juicio. De ahí, que las partes puedan no demandar, no contestar, no probar y las consecuencias serán gravosas para el que no ejerciere su derecho.

En base a lo expuesto, podemos plantear que derecho y cargo procesal son nociones heterogéneas pero que van unidas, y así lo afirma el Procesalista Eduardo J. Couture al decir que: "El derecho a realizar un acto de procedimiento, es una facultad que la Ley otorga al litigante en su beneficio. Y que la carga es una conminación o compulsión a ejercer el derecho; es un imperativo del propio interés. -

Quien tiene sobre sí la carga, se halla compelido implícitamente, a realizar un acto previsto; es su propio interés que lo conduce hacia él. La carga se configura como una amenaza, como una situación embarazosa que grava el derecho del titular. Pero éste puede desembarazarse de la carga cumpliendo." (6)

En relación con las pruebas, las partes pueden probar o no probar según su voluntad y conveniencia; pero si estamos hablando de un proceso que se rige por el principio dispositivo y que en términos generales lo sería el laboral, el litigante que afirme un hecho tendrá que comprobarlo salvo sus excepciones, ya que en caso contrario, la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la no aportación de pruebas o ineficacia de las mismas, se verá obligada a no atender la pretensión de aquella parte que no las hubiera ofrecido, aunque realmente le asista la razón.

En consecuencia, las cargas procesales son situaciones jurídicas instituidas en la Ley, que van aparejadas a un derecho o acto procesal, y cuya realización es de carácter facultativo. Es importante recalcar este último término, pues varios autores afirman lo contrario, es decir, que su realización es obligatoria, como así lo indica el --

(6) COUTURE J. EDUARDO. Ob. Cit. página 211.

Maestro Armando Porras López, al decir que: "La prueba ya no es una carga unilateral en su sentido tradicional, sino que es una obligación y derecho de las partes y además un deber de orden público - pues es sabido que el Derecho Procesal es de orden público y el derecho probatorio es un capítulo importante de aquél." (7)

Al respecto, nosotros además de las consideraciones que se han dado, es decir, que en los procesos que se rigen por el principio dispositivo, las partes actúan por su propio interés, podemos establecer las siguientes diferencias entre carga y obligación:

La obligación implica una bilateralidad, porque mientras para el sujeto obligado es un deber, es correlativo a otro que tiene la facultad de exigir de aquél el cumplimiento de lo ordenado, convirtiéndose para éste en un derecho. Esto es, frente al obligado encontramos a otra persona en el extremo opuesto para reclamarle la obligación.

En cambio, en la carga procesal, el sujeto que lo realiza, no está movido más que por su propio interés y libre voluntad de elección, para encontrarse en una situación de ventaja, siendo libre su realización, y no implicando un vínculo hacia otro sujeto que pueda exigir -

(7) PORRAS LOPEZ ARMANDO. "Derecho Procesal del Trabajo", 3a. Edic. Textos Universitarios, S. A., México 1976, pág. 256.

su cumplimiento, pues las cargas se autodeterminan con la conducta del mismo sujeto que las realiza.

Otra diferencia que podemos anotar es en relación a las consecuencias de su inobservancia. Así tenemos que en la obligación el sujeto que no la cumple, viola un mandato jurídico y por lo tanto, se hace acreedor a una sanción también jurídica; en tanto que en la carga, su inobservancia trae aparejada una sanción económica y su consecuencia es la no obtención del resultado previsto o una situación de desventaja para el sujeto titular.

Introduciéndonos a la carga de la prueba, haremos una referencia a su aspecto histórico y diremos que en el inicio del Derecho Romano nos encontramos con el principio jurídico de que la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al demandado ante la obligación de demostrar lo contrario a lo argumentado por aquél.

En otra etapa del Derecho Romano, conocida por Clásico, se aplica un proceso en el que se reconoce al Juez una función investida de un amplio poder discrecional que le faculta no sólo a sentenciar, otorgando la valoración que quisiera darle a cada una de las pruebas aportadas por las partes, sino aún tomando en cuenta las calidades sociales y morales de las partes como elementos de credibilidad, pudiendo

determinar a su juicio quien estaba obligado a probar; haciendo única mente uso de reglas de experiencia personal que le facilitaban indicar cuál de las partes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba.

En la Edad Media la carga de la prueba correspondía al actor, pe ro también al demandado cuando se excepcionaba.

Con la Revolución democrática de Francia, los juristas formularon duras críticas y dieron la espalda a todo procedimiento Medieval para la aplicación de la Ley. A mediados del siglo XIX, principiaron a modificarse las normas tradicionales en materia de prueba y a dar nacimiento a algunas de las ideas fundamentales de las nuevas tenden dencias del derecho probatorio. Así es que, el que negara la deman da en términos absolutos, nada podía probar, pero sí al negar los puntos de la demanda implicaba una afirmación, entonces el deman dado sí debía probar, es decir, el principio de la carga de la prueba se revertía y que se conoce actualmente como "la inversión de la car ga de la prueba."

En nuestros días, los principios del derecho procesal, y en especial en materia laboral, son de que el que afirma un hecho, tiene la obligación de comprobarlo, salvo sus excepciones, o en el caso de -

que la negativa envuelva una afirmación, sin perder el sentido de que debe probar también quién esté en aptitud de hacerlo.

En la Ley Laboral no hay regla que establezca específicamente — las cargas probatorias en el sentido de que corresponde al actor probar los hechos constitutivos de sus pretensiones y al demandado las de sus excepciones, limitándose en su fracción I del artículo 880 a lo siguiente: "El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez, podrá objetar las del demandado." Sin que se establezca como se dijo, una distribución de las cargas probatorias para las partes.

Indicamos que en el proceso laboral, el que afirma un hecho tiene la obligación de probarlo y cuando es el actor, que por lo general es trabajador, este principio tiene sus excepciones, entre las que podemos anotar las que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios está 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 que de no presentar los, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En este caso corresponde 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,
- V. 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,
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido,
- VII. El contrato de trabajo,
- VIII. Duración de la jornada de trabajo,
- IX. Pago de días de descanso obligatorio,
- X. Disfrute y pago de vacaciones,
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad,
- XII. Monto y pago del salario,
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda. "

Consideramos que se exima al trabajador de probar estos hechos, porque es el patrón quien con documentos antes de suscitarse el conflicto o controversia, tiene el control de las condiciones laborales - del trabajador afectado y por ende, los mismos quedarán bajo la custodia del propio patrón.

Por lo que de no encontrarse documento alguno que contradiga la afirmación del trabajador, o que tampoco demuestre la del patrón, se estimará presuntamente verdadera la que haya indicado el primero.

Otra de las excepciones al principio de que el que afirma debe de probar, es la inversión de la carga de la prueba, en virtud de la cual se pone a cargo del patrón la necesidad de probar ciertos hechos que al trabajador le serían imposible probar. No obstante, se le ha dado otros enfoques y así el Maestro Trueba Urbina establece que: "La inversión de la carga de la prueba cumple en el proceso de trabajo una función tutelar del trabajador que constituye por otra parte, la finalidad de toda legislación social, la que sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuando se refiere a los elementos obrero y a su producción." (8)

(8) TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", 5a. Edic., Edit. Porrúa, S. A., México 1980, página 377.

Criterio que no adoptamos por considerar que la inversión de la carga de la prueba, obedece a razones lógicas y de hecho de quien está en aptitud de probar, ya que muchas veces el trabajador se encuentra ante situaciones de imposible o muy difícil comprobación, como así lo ha establecido nuestro máximo Tribunal en diferentes tésis jurisprudenciales, indicando como ejemplo lo relativo al despido negado por el patrón: "La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo particular sin la presencia de testigos, le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido, por ésto, sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar, entonces se surte el principio del que afirma está obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega.

Amparo directo 3651/64. Promovido por Juan Ramírez Martínez-

Fallado el 25 de febrero de 1965. Por unanimidad de cinco votos, -
Ministro Ponente: Lic. Manuel Yáñez Rufz."⁽⁹⁾

Concluyéndose entonces, que los principios tradicionales de la --
carga de la prueba establecidos para el Derecho Procesal Civil, tie--
nen su aplicación en el Proceso Laboral, con la característica de que
en éste, opera la inversión de la carga de la prueba no por la natura__
leza tuteladora y protectora del Derecho de Trabajo hacia el obrero,
sino porque éste se halla imposibilitado para probar algunos hechos -
aducidos en el proceso o bien porque el patrón está en aptitud de pro__
barios, ya que conforme a la Ley, tiene la custodia de documentos -
inherentes a su empresa.

(9) TESIS JURISPRUDENCIAL, citada por Francisco Ramírez Fonseca. "La Prueba en el Procedimiento Laboral." 4a. Edic. Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., México, 1983, -
página 107.

5. VALORACION DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

Remontándonos a la Antigüedad, sobre la valoración de las pruebas en Roma durante la República, los jueces dentro del proceso tenían la libertad absoluta para apreciar el valor de los medios probatorios, el único límite era su razón y criterio jurídico, éste basado en máximas para la correcta aplicación de las pruebas. Lo que dio cabida a una potestad arbitraria de los jueces, llegándose el caso de que éstos actuaban injustamente, por lo que no podemos hablar cabalmente de un sistema de la libre apreciación de las pruebas, pues éste a pesar de ser libre, no es arbitrario como lo comentaremos más adelante.

En la Edad Media, en el Derecho Canónico se crearon leyes positivas de alcance valorativo o taxativo para las pruebas, pero fue efectivamente el procedimiento inquisitorio el encargado de evitar que el juez pudiera valorar las pruebas con libertad, al grado de que el juzgador se volvió un autómata al ubicarse como un individuo que se encargaba de aplicar un cuadro de penalidades de acuerdo al alcance legal que previamente le había fijado el legislador. Conforme a este sistema llamado de prueba legal o tasado, los jueces juzgaban un hecho no bajo los dictados de su conciencia y convicción, sino bajo la

pauta de la ley de acuerdo a las normas procesales; constriñendo al juez a reglas abstractas preestablecidas que le indicaban la conclusión a que debía llegar ante la producción de determinados medios de prueba. Pero todo ello en virtud de que el legislador no teniendo confianza en el juez, le impuso una lógica oficial, pretendiendo darle al pueblo el convencimiento de que las sentencias se someten a la Ley.

No obstante, de los inconvenientes del sistema de valoración de la prueba tasada o legal, en su tiempo también significó ventajas como el que libró a los jueces de toda sospecha de arbitrariedad; suplió la ignorancia o falta de experiencia de los jueces; orientó sabiamente al juez para la averiguación de la verdad, evitando la sobre-estimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados en el proceso y entre otras, permitió que las sentencias hayan sido uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas. Y admitimos que tuvo sus ventajas históricamente, porque se aplica en la época en que la administración de la justicia se otorgaba en base a la barbarie y al fanatismo.

En contraposición con el sistema de tarifa legal, nuevamente resurge el de la libre convicción o apreciación de las pruebas con la Revolución Francesa, pero ya no con las características de arbitrariedad del Derecho Romano, sino basado en las reglas de la lógica, la

experiencia y el conocimiento de la vida; se establece como requisito la necesidad de que el juez al valorar la prueba, motive el juicio crítico en que se basa su apreciación. Por lo que el sistema no autoriza al juez a valorar las pruebas a su capricho, o a entrar a la conjetura o a la sospecha, sino que supone una deducción racional.

Como tercer criterio de valoración de las pruebas, encontramos al que combina los dos comentados anteriormente, dando lugar al llamado sistema mixto, que contiene reglas de valoración tasada para ciertas pruebas como para la confesional, la documental, la inspección judicial y las presunciones legales; y de libre apreciación para la testimonial, la pericial y las presunciones humanas. En México, el Derecho Procesal Civil se caracteriza por el último sistema, como así lo establecen los artículos del 402 al 424 del Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito Federal de 1932.

Por lo tanto, existen tres criterios de valoración de las pruebas: el libre, el tasado o legal y el mixto que resulta de la combinación de los dos primeros. No obstante, hay autores que confunden al tercer criterio como una faceta de la libre apreciación de las pruebas y al que denominan de la "Sana Crítica", como lo indica el Maestro Ramírez Fonseca al decir que: "Al lado de las pruebas legales y pruebas

libres, encontramos una tercera categoría, intermedia, que sin la rigidez de la primera, ni la inseguridad de la segunda, desembocan en una fórmula feliz. Esta fórmula es la que atiende a los postulados de una rigurosa lógica y una razonable experiencia para constituir el sistema que podríamos llamar de sana crítica. "(10)

Opinión, con la que no estamos de acuerdo, pues como dijimos, el sistema reconocido en la Doctrina que resulta de la combinación del legal y el de la libre apreciación, es el mixto, con las características que ya hemos dejado apuntadas; y por ende, la sana crítica no constituye en sí un sistema de valoración de pruebas, sino más bien una faceta de la libre apreciación, pues no podrá haber sana crítica en aquellos sistemas de valoración en que no se le dé facultad al juez de emitir una resolución según los dictados de su convicción y razonamiento o de que se le impongan trabas legales.

Se entiende por sana crítica, según el Maestro Rafael de Pina, a: "Aquel juicio o examen sincero y sin malicia de alguna cosa o cuestión, calificándose de sana crítica cuando esté fundado en la sinceridad y la buena fe." (11)

(10) RAMIREZ FONSECA. - Ob. cit. página 143.

(11) DE PINA RAFAEL. - "Curso de Derecho Procesal de Trabajo", 1a. Edic., Edit. Botas, México 1952, página 204

Al ubicarnos en el tema que nos ocupa de la valoración de las -- pruebas en el Derecho Laboral, concluimos que es el sistema de la libre apreciación el que predomina en esta rama del Derecho, como así lo establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 841 que a la letra dice:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos o fundamentos legales en que se apoyen." Y el artículo 885, en su fracción III, al referirse al proyecto del laudo, indica que deberá contener: "una relación de prueba admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalándose los hechos que deben considerarse probados."

La libre apreciación de las pruebas se plasma en los términos de: "verdad sabida que es la verdad hallada en el proceso sin formulismos, frente a la verdad legal o tasada. Así como el de en conciencia que significa que no se haga la valoración con un criterio estricto y legal, sino que se analice a la prueba con un criterio lógico y justo como lo harían el común de los hombres para concluir sobre la verdad de los hechos planteados."

"(12)

Debemos puntualizar que el sistema de la libre apreciación de las pruebas, va de acuerdo a la naturaleza jurídica del Proceso Laboral que tiene como características la sencillez, la celeridad y la flexibilidad, ello aunado a la formación cultural y profesional que tienen los representantes del capital y del trabajo, en especial de éste último, - pues a sus decisiones no se les exigirá los formulismos legales y técnicos que caracterizan a los juicios civiles, sino solo bastará que se conduzcan tomando en cuenta los principios de la lógica, psicología y de la equidad, expresando los motivos o fundamentos legales en que se apoyan, como lo previene el mencionado artículo 841.

6. CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS SEGUN LA DOCTRINA PROCESAL

Tradicionalmente se ha clasificado a las pruebas atendiendo a diversos factores como son el tiempo en que se producen, la forma en que se rinden, por el planteamiento hacia el juez, atendiendo al sujeto de prueba, por los efectos que causan en el proceso, en fin, se han da-do diversos criterios de clasificación entre los que sobresalen los que a continuación mencionaremos:

a) Pruebas Directas e Indirectas:-

Las primeras muestran al juzgador el hecho a probar directamente y las segundas lo hacen por medio de otro hecho u objeto. En materia civil, la prueba directa por excelencia es la inspección judicial, porque es el juez el que directamente desahoga esta prueba no así en materia laboral que es el Actuario el encargado de llevar a cabo esta diligencia, en donde sus apreciaciones subjetivas, pueden producir que carezca de valor. La única prueba directa que tiene tal carácter en materia laboral, estimamos se-ría la prueba confesional desahogada por alguna de las partes, siempre y cuando el absolvente se conduzca con verdad, pues tal parece que ninguna otra prueba reúne el requisito de que sea desahogada o presenciada directamente por los integrantes de la

Junta para conocer de un hecho determinado.

En la prueba indirecta, el juez no percibe el hecho que debe probarse, sino un hecho diverso, por eso no basta la sola percepción del juez para encontrar el hecho que se va a demostrar, si no que debe complementarse esa percepción, con la deducción que hace el juez del hecho percibido para llegar al hecho por demostrar. Dentro de esta clase de pruebas estaría la testimonial, la documental, la pericial, etc.

b) Pruebas Reales y Personales:-

Por pruebas reales tenemos aquellas de las que al conocimiento que de las mismas se desprenden, se adquiere por medio o a través de una secuela de observaciones o análisis de un hecho material ya consumado de donde se deduce la veracidad o falsedad de un hecho que fue objeto de prueba. En términos generales, las pruebas reales son las proporcionadas por las cosas: documentos, fotografías, etc.

Las pruebas personales son aquellas que proporcionan la veracidad de un hecho o la falsedad del mismo, mediante la intervención de una persona para que sean conocidos por el juzgador.

Las pruebas que caracterizan este grupo son lo testimonial, la

inspección, la confesional, etc.

c) Pruebas Originales y Derivadas:-

Se entiende por originalidad aquella característica que da directamente un autor a su obra, sin ser copia o imitación de otra.

En donde caerían bajo tal apreciación los documentos que mantengan la calidad de originalidad y desde luego, no sean copias; los testigos cuando realmente presenciaron los hechos para los que se ofrecieron. En contraposición entendemos por pruebas derivadas o no originales, a aquellas que son meras copias tratándose de documentos; en el caso de los testigos cuando se enteren de una situación por determinado comentario, a lo que se denomina testigos de oídas.

d) Pruebas Preconstituidas y por Constituir:-

Esta es una de las clasificaciones más discutidas atendiendo al enfoque que se le pretende dar a la prueba y al tipo que se utilice. Su clasificación está basada en el factor tiempo en que se realizan dichas pruebas. Así por ejemplo, la prueba por constituir se realiza o se desahoga dentro del proceso, como lo serán la testimonial, la confesional, la inspección, los dictámenes periciales. Mientras que la preconstituida es la que se realiza

con anterioridad al proceso y en la práctica esta división crea problemas, ya que no en pocos sistemas jurídicos se limitan, se restringen o se les niega valor probatorio a las pruebas preconstituidas, por ejemplo, no se podrá llevar a cabo la prueba de inspección o la testimonial, pues son desahogadas cuando las partes no tienen noción de las acciones que van a ejercitar o defensas que deberán oponer, amén de no ser ordenada su práctica en este caso por los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, hay pruebas que efectivamente preexisten a la formación del juicio, las que las partes crean preventivamente para el caso de que surja una contienda posterior, el ejemplo que podrá servirnos y que es el típico es el de la prueba documental, sea privada o pública.

e) Pruebas Nominadas e Inominadas:-

Se entiende por pruebas nominadas o típicas, aquellas que se encuentran señaladas en la Ley, por ejemplo, la prueba confesional, documental, etc.

Por inominadas, aquellas que aunque no están directamente establecidas en la Ley, pero que sirviendo de instrumento para pro-

bar una afirmación o hecho aducido por alguna de las partes, crean convicción en el ánimo de quienes juzgan. Al respecto la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Laboral, deja la posibilidad de ofrecer estos medios al indicarse a las "fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia," y en este rubro podría encuadrarse por ejemplo a las cintas magnetofónicas, aunque su eficacia y valoración serían realmente endeble, si se ofrecen por sí solas.

f) Pruebas Legales e Ilegales:-

Por legales se entiende aquellas que su ofrecimiento y desahogo está permitido en la Ley, y así nos encontramos que en general, son todas aquellas que marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776.

Por ilegales, aplicando el criterio anterior a contrario sensu, tenemos, aquellas que son contrarias a lo moral, a las buenas costumbres y al derecho en general; en este caso estarían por ejemplo las torturas, las confesiones fuera de juicio y aún dentro del mismo cuando se constriñe al absolvente a contestar cuestiones que no son materia de la litis, o cuando a los testigos se les ejerce presión moral para que declaren en determinado sentido.

**CAPITULO III. - LOS MEDIOS DE PRUEBA NOMINADOS
EN LA LEY FEDERAL DEL TRA
BAJO**

1. Confesional
2. Documental
3. Testimonial
4. Pericial
5. Inspección
6. Presunción
7. Instrumental de actuaciones
8. Fotografías y, en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de las ciencias.

LOS MEDIOS DE PRUEBA NOMINADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El proceso jurídico y específicamente el laboral, es un conjunto de reglas dadas para normar el sistema de investigación y demostración de los hechos que son materia de la litis. A partir del conocimiento del litigio, todo proceso laboral se constituye en los métodos de demostración y averiguación que se canalizan en la prueba y consecuentemente en los medios legalmente aceptados para probar.

En el presente capítulo hablaremos de los medios de prueba que se tipifican en la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose por éstos, los instrumentos por los cuales se pretende probar empleando esta palabra en su sentido estricto.

Es importante no confundir los medios de prueba con los sujetos de la prueba como son los testigos y los peritos, que son personas que saben de un hecho o que sus conocimientos pueden conocer sus causas y efectos; creando con su testimonio o dictamen, convicción en el ánimo de quienes juzgan y sirviendo éstos últimos como medios de probar un hecho determinado.

La Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, cubre la laguna de

la Ley de 1970, en el sentido de que ahora sí se enuncian aunque no limitan los medios de prueba en el artículo 776, situación que repetimos no se contemplaba en la Ley anterior.

El texto vigente del referido artículo, empieza en su fracción primera con la confesional, de la cual haremos mención, así como de los medios de prueba subsecuentes.

1. CONFESIONAL

Etimológicamente, la palabra confesión proviene del latín confesio, que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otra.

La Ley Federal del Trabajo, señala de la prueba confesional, la forma en que se debe ofrecer, admitirse, y desahogarse, sin que se defina lo que se deba entender como tal. Por lo que habiendo diversidad de conceptos acerca de la misma en la doctrina, adoptaremos la definición del maestro Becerra Bautista por ser una de las más claras y quien al respecto indica que: "Confesión judicial es el reconocimiento de hechos propios que produce efectos jurídicos en contra de quien, siendo capaz, lo hace libre y formalmente en juicio."⁽¹⁾

La confesional es una prueba que tiene por objeto el reconocimiento de hechos de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante o absolvente, que será alguna de las partes materiales del juicio o de ambas, lo que la distingue del testimonio, que es una declaración de una tercera persona ajena a la controversia, y a la cual no le traerá consecuencias jurídicas desfavorables.

(1) BECERRA BAUTISTA JOSE. - "El Proceso Civil en México". - 7a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México 1979, página 103.

Adecuando la definición del maestro Becerra Bautista al proceso laboral, debemos indicar que no deberá llamarse confesión judicial, - ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen del Ejecutivo - Federal o Local, por lo que en todo caso deberá llamarse confesión - jurisdiccional, ya que se realiza ante órganos con facultad de decidir una controversia e indicar el derecho en forma obligatoria o vinculativa para las partes en conflicto.

Se hace la anterior observación en virtud de que en la doctrina, es ta prueba puede ser judicial o extrajudicial, criterio aplicable en materia laboral, aunque en este caso sería confesional o confesión juris diccional que es la que se practica y desahoga en un proceso ante autoridades competentes y de acuerdo con las formalidades establecidas en la Ley.

Por confesión extrajudicial, entendemos aquella que se realiza fue ra del juicio o ante autoridades incompetentes o sin haberse cumplido las formalidades procesales.

La ley Federal del Trabajo regula la confesión llevada a cabo en - el procedimiento probatorio, y en ésta se establecen una serie de cla sificaciones, tomadas en principio de la confesión judicial encontrándose que ésta puede ser espontánea, cuando las partes la formulan -

sin que su contraparte haya requerido la prueba, generalmente en la demanda o contestación a la demanda o en cualquiera de las constancias o actuaciones del juicio (artículos 792 y 794). Y confesión provocada que es la que se realiza cuando una de las partes ofrece la prueba confesional de su contraria y se practica cumpliendo las formalidades legales (artículo 786).

También puede haber confesión expresa que es la que se formula con palabras respondiendo a las preguntas o posiciones que hace la contraparte o la propia Junta (artículo 792 y 794). Y confesión tácita o ficta que es la que se presupone por ley cuando el que ha sido citado para confesar:

- a) No comparece sin justa causa (artículo 789);
- b) Compareciendo se niega a declarar, y
- c) Declarando lo haga con evasivas, insistiendo en no responder afirmativa o negativamente (artículo 790, fracción VIII).

Además la confesión judicial expresa puede ser simple o calificada. En primer caso, el absolvente acepta lisa y llanamente que los hechos ocurrieron en la forma en que precisamente se pregunta.

En el segundo caso, el absolvente además de reconocer la veracidad de los hechos o negando ésto, agrega nuevas circunstancias generalmente a su favor (artículo 790, fracción VIII).

Por lo que hace a su valoración, se consideró a la confesional como a la reina de las pruebas para la que fue válida aquella máxima - "Ninguna prueba es mayor que la confesión de boca propia". A tal grado se sostuvo su eficacia, que en el antiguo procedimiento inquisitorio se llegó a autorizar y a justificar su extracción por medio del tormento.

Para que esta prueba tenga pleno valor, deberá el absolvente con entera claridad, saber sobre el hecho que declara (artículo 790, fracción II de la Ley Laboral), debiendo tener el requisito de la esponta--neidad, ya que cualquier forma de coacción moral o material que pu--diera detectarse, la priva de total eficacia.

Actualmente y en el proceso laboral, la confesión mantiene una va--lidez especial, ya que si nos ubicamos en la parte obrera, es común que los trabajadores en la audiencia de su desahogo sean presa de abogados patronales que les articulan posiciones o preguntas capciosas, en donde el absolvente a no estar asesorado de sus abogados, no tiene el pleno conocimiento de lo que contesta.

Del lado contrario, nos encontraremos con la parte patronal donde el dueño de la negociación, el director, el gerente o administrador de la empresa, o el apoderado legal con facultades para absolver posicio

nes, amén de contar con un nivel cultural mayor que los trabajadores asisten a la audiencia en donde se desahogará su confesional, aleccionados en la forma de cómo van a contestar las posiciones articuladas por el abogado del trabajador.

Por tal motivo, en esta prueba junto con la testimonial, es en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje apoyándose en el sistema de la libre valoración de las pruebas, dará un trato especial, cuidando que no se encuentre viciada o nulificada por las razones indicadas.

2. DOCUMENTAL

La palabra documento proviene de la voz latina documentum que - significa título o prueba escrita. Gramaticalmente es toda escritura o cualquier otro papel autorizado en que se prueba, confirma o corro bora una cosa.

En relación a su concepto, mucho se ha escrito al respecto, existiendo diversidad de criterios, pues hay quienes opinan como Caravantes que: "Por documento se entiende todo escrito en que se haya consignado un acto." (2)

Criterio con el que estamos en desacuerdo, ya que puede haber do cumentos en los que no hay escritura alguna como son las fotografías, pinturas, etc., y no obstante no pierden la calidad de documentos. - Por otra parte, en éstos no tan sólo se pueden asentar actos, sino -- también hechos como lo son en materia civil, las fotografías en donde se constatan los daños sufridos a un automóvil, o a un predio, o en - materia penal las lesiones sufridas por una persona.

La Ley Federal del Trabajo de cierta manera sigue el criterio como el de Caravantes, ya que al hablar de los documentos, empieza a-

(2) CARAVANTES VICENTE Y, citado por Marco A. Díaz de León. - "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", 1a. Edic., - Textos-Universitarios, S.A., México 1981, página 15'.

hacer una clasificación de ellos en base a las personas que los autorizan o suscriben, situación contraria a la establecida en la doctrina -na, ya que por ejemplo, en materia civil, por documento se entiende "Toda representación objetiva del pensamiento", lo que significa que dicha representación puede materializarse o suscribirse, y que nos -lleva a considerar que podemos encontrar documentos que son mate-riales o monumentales como lo indica la doctrina y que sería el caso de las fotografías, registros dactiloscópicos, croquis, pinturas, etc. Y documentos escritos donde se plasma un acto o hecho que expresa-lo que quiere significar con la misma escritura y que reciben el nom-bre de literales o instrumentales. Por lo tanto, los documentos ven-drían a ser el género y los instrumentos la especie de los primeros.

La misma Ley clasifica o titula un tanto indebidamente a los docu-mentos los cuales por su naturaleza deberfan llamarse de instrumen-tos o de la prueba literal, y constatación de ello es de que la instru-mental que menciona como medio de prueba en los artículos 776, 835-y 836, al ser actuaciones procesales llevadas a cabo ante funcionarios públicos que la propia Ley no contempla específicamente y que repe-timos, las clasifica por cuenta separada. No sucediendo lo mismo en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal vigente-que en su artículo 327 considera como documentos públicos, entre --

otros, en la fracción VIII, a las "Actuaciones Judiciales de toda clase".

Por lo anterior, nos parece pertinente adoptar el criterio de Chiovenda, quien establece que: "Se dá el nombre de documentos, a toda representación material destinada e idónea, para reproducir una cierta manifestación del pensamiento." (3)

Ahora bien, habiéndose hecho una diferenciación entre documen--tos e instrumentos, la doctrina respecto de los últimos, ha establecido también una clasificación en la que se ubican los públicos y los privados.

A su vez, podemos ramificar a los instrumentos públicos en administrativos cuando provienen de funcionarios pertenecientes al poder ejecutivo en el ejercicio de sus competencias; en judiciales, los que provienen de funcionarios propios al poder judicial; notariales, los que destacan las escrituras y actas, asentándose en los primeros actos jurídicos y en las segundas, hechos también de consecuencias jurdicas; por último encontramos documentos públicos mercantiles, como son los que otorgan en este campo algunas personas investidas de fe pública como lo son los Corredores Públicos.

(3) CHIOVENDA, - citado por Rafael De Pina y José Castillo Larraña ga. - "Derecho Procesal Civil", 8a. Edic., Edit. Porrúa, S. A., México-1969, página 303.

La Ley Laboral en su artículo 795, señala a los documentos públicos y de manera general engloba a los que ya hemos indicado, resaltándose en su segundo párrafo que: "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." Situación acorde a la celeridad y sencillez que caracterizan al proceso laboral, pues en materia civil a pesar de que los documentos sean suscritos por funcionarios públicos, en la esfera de sus competencias y atribuciones, se necesita que su firma sea reconocida por otra dependencia perteneciente al poder ejecutivo, en la que se dé fe de que la firma que calza dicho documento es la que se tiene registrada del funcionario que la suscribe, y todo ello trayendo como consecuencia más tecnicismos y dilatación del proceso civil.

Por otra parte, encontraremos a los instrumentos privados, que serán aquellos que no reúnan los requisitos de los públicos, es decir, que no pertenecen a la esfera del orden jurídico público, ni están expedidos por funcionarios públicos en ejercicio de sus atribuciones, ni por personas investidas de fe pública. El Artículo 796 de la Ley del Trabajo establece al respecto: "Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el artículo anterior", es decir de los públicos. Por lo que sería innumerable una clasificación específi

ca de los documentos privados, y la misma Ley sólo salvaguarda a - aquellos en los que se consigna la relación de trabajo, condiciones - laborales y los derechos de los trabajadores en general, y siendo el patrón el encargado de llevarlos en un principio por su propio interés le impone también la obligación de conservarlos por determinado -- tiempo, así como de exhibirlos en juicio si fuere necesario, como lo señala el artículo 804 de la citada Ley.

Para finalizar, diremos que los documentos son los objetos en los que se asientan los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, en consecuencia, este medio de prueba se convierte en uno de los más confiables en el proceso, ya que evita el peligro de modificaciones o retracciones posteriores y llega ante el órgano ju-- risdiccional en la mayoría de los casos, con la demostración en sí de los sucesos que se consignan.

3. TESTIMONIAL

En la Antigüedad, cuando la escritura no era conocida y la oralidad era la que imperaba en los juicios, la testimonial fue una de las pruebas más importantes como así la utilizaron las primeras comunidades griegas y romanas, hasta mantenerse en primer lugar durante toda la Edad Media, donde el Derecho Canónico influido por el Derecho Romano, otorgaba primacía a la testimonial sobre la documental, a tal grado que surge el aforismo de "Testigos vencen escritos."

Sin embargo, la Historia ha mostrado una paulatina reducción en la confiabilidad de esta prueba, tanto por los problemas propios de la percepción que derivan de la misma falibilidad humana, como de las operaciones indebidas a que se presta dicho medio de prueba.

En lo referente a su concepto, y como la prueba testimonial se origina de la declaración que hacen los testigos, debemos considerar que personas se consideran con tal carácter. Así, el Maestro Becerra - Bautista indica que, "Testigo es la persona ajena a las partes que declara en un juicio sobre los hechos relacionados con la controversia, conocidos por ella directamente a través de sus sentidos."⁽⁴⁾

(4) BECERRA BAUTISTA JOSE. - Ob. Cit. página 112.

Desde el Derecho Romano se aceptó el principio según el cual, "nadie puede ser testigo en causa propia." Por lo tanto, para considerar a las personas ajenas a las partes, debemos de partir del común denominador que no les afecte el resultado de la resolución que se dicte en el juicio, por lo que no podrán ser testigos:

- a) El actor, el demandado y los terceristas, pues todos ellos son partes en sentido material, en cuanto que les afecte el resultado del juicio.
- b) Las partes en sentido formal, es decir, los representantes legales de los mencionados en el punto anterior.
- c) Los abogados patronos, que lo fueron de las partes, por el sigillo profesional.

El segundo elemento de la definición que se comenta, es que los testigos declararán en relación a los hechos controvertidos en el juicio, de lo contrario, sería ocioso el desahogo de la testimonial contraviniendo con ello la celeridad que debe caracterizar al proceso laboral.

El tercer elemento es que el testigo conozca los hechos directamente por sus sentidos, sin que se los haya comentado otra persona que quizás tampoco los captó directamente. En este rubro, el juzgador

no obstante que el testigo es el que haya presenciado el hecho para el que fue ofrecido, deberá tomar en cuenta los factores psicológicos que privan en el mismo al momento en que narre su testimonio, cerciorándose si es persona digna de credibilidad. Al respecto, el Código de Comercio vigente, en su artículo 1262, establece una serie de incapacidades para ser testigo, que a nuestro juicio, debieran de aplicarse al proceso laboral, indicándose los siguientes:

- I. El menor de catorce años, sino en casos de imprescindible necesidad.
- II. Los dementes y los idiotas.
- III. Los ebrios consuetudinarios.
- IV. El que haya sido declarado testigo falso o falsificación de letra, sello o moneda.
- V. El tahúr de profesión.
- VI. Los parientes por consanguinidad dentro del 4º grado y por afinidad dentro del 2º.
- VII. El cónyuge a favor del otro.
- VIII. El que tenga interés directo o indirecto en el pleito.
- IX. Los que viven a expensas o sueldo del que los presenta.
- X. El enemigo capital.
- XI. El juez en el pleito que juzgó.

XII. El abogado y el procurador.

XIII. El tutor y el curador por los menores y éstos por aquellos.

Respecto de la fracción IX, vale la pena su comentario, ya que - por lo general, en materia laboral cuando el patrón se ve en la nece - sidad de ofrecer testigos pra acreditar un hecho controvertido, los - toma del personal que está a su servicio y claro está, que aunque la verdad sea otra, van a declarar a favor de los intereses del que los - presenta, pues de lo contrario, se hacen acreedores a las represa-- lias que en lo futuro les llegue a practicar el patrón, por lo cual se - ría pertinente establecer para éste, una limitación en la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que no se ofrezcan sus dependientes o tra - bajadores; aunque también nos preguntamos qué otras personas sino - éstas, son las más idóneas para acreditar un hecho surgido en el cen - tro de trabajo con motivo de la relación laboral.

Volviendo a retomar la definición que comentamos, en el sentido - de que los testigos deben presenciar o percibir el hecho con sus sen - tidos, en base a este criterio la doctrina los clasifica en directos e - indirectos.

Los primeros son aquellos que han presenciados el hecho o han te - nido conocimiento inmediato con el mismo a través de sus sen - tidos. -

El indirecto denominado también de referencia o de oídas, es aquel que tiene conocimiento del hecho por noticia o comentario de tercera persona.

El testigo al que la Suprema Corte de Justicia concede mayor crédito, es el directo, sin embargo, no rechaza en definitiva al testigo indirecto o de oídas, cuya declaración el juzgador en consecuencia deberá analizar.

Ahora bien, por la función que desempeñan los testigos, pueden ser narradores o instrumentales. Los primeros son los que comparecen a declarar en juicio sobre los hechos controvertidos, es decir, los testigos describen o narran los hechos sobre los que son interrogados. Los instrumentales son aquellos que su presencia es exigida para la validez de un determinado acto jurídico. Ejemplo de éstos son los que se requieren para celebrarse un matrimonio civil, al realizarse un testamento público ante notario, y en materia laboral y para actos no tan solemnes, sería el caso de las actas administrativas. En esta última clasificación, los testigos indicados primeramente son la regla y son los sujetos de la prueba testimonial y valga la redundancia, son los que producen el testimonio procesal.

Además, por el contenido de su declaración, los testigos pueden -

ser contradictorios (discordantes) o contestes (concordantes), según haya discrepancia o no en su testimonio.

Según la Suprema Corte de Justicia, aun cuando haya discrepancia entre los testigos, si no alteran la parte medular de los hechos objeto de la prueba, esto no modifica la esencia de su declaración. O de lo contrario, la coincidencia total en la declaración de los testigos, da motivo para que se sospeche que éstos han sido aleccionados previamente.

La Suprema Corte de Justicia, ha considerado también que la perfección en las declaraciones engendra sospecha sobre la sinceridad de los testigos, por lo que no puede estimarse contraria a las reglas de la lógica, la precisión del juzgador que ante las respuestas de los testigos en los mismos términos y hasta en idénticas palabras, deduzca que han sido aleccionados previamente.

4. PERICIAL

Dado que de este medio de prueba hablaremos más ampliamente en los siguientes capítulos, nos concretaremos en este rubro a indicar brevemente que no todos los hechos indicados por las partes que hayan sido controvertidos, pueden ser conocidos por el juzgador o por personas con una cultura general, sino que muchas veces se necesitará de conocimientos técnicos, científicos, artísticos o prácticos, sobre una determinada materia para conocer un hecho, así como para poder saber sus causas y efectos y poderlo diagnosticar. Es cuando se requerirá de la labor de personas versadas en el campo de que se trate y a quien denominamos peritos. La Ley Federal del trabajo en su artículo 321, establece: "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte."

Por otro lado, muchas veces se llega a confundir al perito y al testigo en virtud de que son personas ajenas al proceso en tanto no se les cite y porque son extrañas a las partes. No obstante, por la actividad que desarrollan, éste es por la peritación y el testimonio, es posible encontrar diferencias entre las que podemos apuntar que el perito elabora un dictamen sobre hechos que constan o se indican en el proceso, en cambio el testigo comparece ante el órgano jurisdiccional a narrar un hecho anterior al proceso; al perito se le cita para

que pueda conocer un hecho determinado, al testigo se le cita para - que declare de un hecho que ya conoce; al perito se le designa o elige, al testigo que conoce de un hecho determinado, no se le puede designar o elegir; por lo tanto, el perito puede ser sustituido por otra persona con los mismos conocimientos, en cambio, el testigo no lo puede ser sino por otro que haya presenciado los mismos hechos, porque - perdería tal carácter; el perito dictamina y valora sobre los hechos - sometidos a su opinión, según la ciencia, técnica o arte que profese, en cambio el testigo comparece a juicio para comunicar lo que le consta, sin meterse a valorar o analizar los hechos según su personal punto de vista.

Por lo que podemos establecer que el testigo narra un hecho susci- tado con antelación al proceso, como lo percibieron sus sentidos, sin emitir ningún juicio valorativo sobre el mismo; que ésta calidad de - testigo la adquiere porque presenció el hecho para el que fue ofrecido por lo tanto, el testigo es insustituible, salvo por otro que haya perci bido el hecho que se discute. Sucediendo lo contrario con el perito - que comparece a juicio a conocer un hecho que se controvierte en el proceso, al que además de sus percepciones de ese hecho, lo valora, emitiendo juicios críticos entendibles al común denominador de las - personas; que la calidad de perito la podrá obtener aquella persona --

que tenga conocimientos necesarios para dilucidar el hecho que se le pone a su consideración, por ende el perito podrá ser sustituido por otro que tenga las mismas aptitudes. Además, de que la exigencia de la peritación está con el carácter más o menos técnico de la cuestión sometida al órgano jurisdiccional.

5. INSPECCION

Doctrinalmente se ha clasificado a la prueba de inspección como directa e inmediata, pues con ésta, el juez conoce los hechos materia del derecho sin la intervención de terceras personas como lo serían los testigos porque es el mismo juez el que la desahoga, criterio que desde luego no podemos adoptar en materia laboral, pues esta prueba se practica por conducto de funcionarios dotados de fe pública, pudiendo con ello no ser tan sólo el actuario, sino también los secretarios de acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Con ello consideramos que se está desvirtuando la esencia de esta prueba, pues ya no será el juzgador el que directamente la desahogue, porque los tribunales del trabajo siendo órganos colegiados representativos del sector obrero, capital y de gobierno, en el desahogo de esta prueba, de llevarse a cabo como en los tribunales del orden civil, percibirían el objeto de la inspección desde su muy personal posición y punto de vista, lo que haría perder su eficacia y valor probatorio al estar afectada de parcialidad. En consecuencia, como el juzgador no se concentra en una sola persona, tiene que delegar su práctica a otro integrante de la Junta, que al realizarla y asentar el resultado de la diligencia en una acta, la convierte en una documental pública cuando no se prueba lo contrario, y por ende, está afectada como cualquier otro medio-

de prueba, en la que una tercera persona indica al juzgador, los hechos materia del debate.

Es por eso, que la prueba de inspección laboral no tendrá los mismos alcances probatorios que la prueba de inspección judicial practicada en los juzgados civiles, en la que el juez tiene trato directo con el objeto litigioso, y simplemente en el ámbito laboral se le dará pleno valor hasta en tanto no se pruebe lo contrario, pues la persona que la practique, podrá tener los mismos errores de percepción como un testigo, aunque se subsana muchas veces esta situación con la oportuna intervención de las partes en la diligencia, al indicarle al funcionario fije su atención en determinados puntos.

En atención a su denominación, se le ha mal llamado en materia laboral, inspección judicial, pero como se indicó, no son funcionarios pertenecientes al poder judicial los que la practican; o bien se le denomina inspección ocular cuando no tan sólo puede intervenir el sentido de la vista, sino también del olfato y del oído cuando se realiza una inspección en locales de intenso ruido u olores penetrantes y en general, porque se encuentre en condiciones insalubres o peligrosas.

Considerando lo anterior, y en virtud de que en la doctrina las definiciones o conceptos de lo que se entiende por prueba de inspección

resulta inaplicable en materia laboral, de manera particular la conceptuamos como: "El examen sensorial directo realizado por funcionarios dotados de fe pública, en personas, objetos, documentos, inmuebles o lugares que se encuentren relacionados con la controversia."

Decimos que la inspección es un examen sensorial en virtud de que se debe tratar de una descripción minuciosa y detallada no tan sólo de la vista, sino también de los otros sentidos, cuando se trata de olores, ruidos, asperezas en los instrumentos de trabajo, etc.

Es realizada por funcionarios de fe pública, porque la pueden llevar a cabo los actuarios o secretarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde su palabra o dicho estará por encima de lo que indiquen las partes, salvo prueba en contrario. Y puede recaer sobre persona, objetos, documentos, inmuebles y lugares, siempre y cuando las cuestiones para las que fue ofrecida esta prueba, puedan ser conocidas por gente común, sin que su percepción implique mayores conocimientos o de lo contrario, se necesitará para el efecto de la prueba pericial.

6. PRESUNCIONAL

Etimológicamente, presunción viene de "prae", proposición de hablativo, y del verbo "sumare", tomar antes. Por eso la explicaban los Glosadores: "La Ley o el magistrado toman o tienen algo por verdadero y eso, antes de que se pruebe de otro modo."

En el lenguaje común y corriente, cuando decimos que presumimos de una circunstancia o de un hecho, estamos diciendo que posiblemente se dio esa circunstancia y con ello no estamos haciendo otra cosa sino deduciendo, sin que se dé un grado de certeza.

Mucho se ha discutido en la doctrina, de que si la presunción es o no un verdadero medio de prueba, ya que ésta tiene como finalidad óptima, el de producir convicción en el ánimo de quienes juzgan, cosa que no sucede con la presunción que tiene como resultado una posibilidad de lo que pudo ser.

La Legislación común, así como la Ley Laboral, sí contemplan a las presunciones como un medio de prueba, y así en el artículo 830 de la última Ley en cita, se establece: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido." Desprendiéndose en este enunciado -

dos tipos de presunciones, la legal y la humana. La primera, al establecerse directamente en la Ley como regla no debería de considerarse como presunción, porque no es objeto de análisis lógico, ni requiere de prueba para su conocimiento, ya que es un mero mandato expreso para una determinada situación, y al efecto, Chiovenda nos indica que: "La idea de las presunciones es ajena a la prueba, realmente el objeto de la prueba es el de producir la convicción del juez, acerca de la existencia de un hecho, cosa bien distinta al objeto de la presunción legal. Cuando el legislador establece una presunción legal, no se propone producir en el Juez un grado más o menos elevado de conocimiento. La disposición legal no vale en este caso como prueba, sino como mandato, que el Juez ha de acatar, teniendo por verdadero, lo que la Ley presupone."⁽⁵⁾

El otro tipo de presunción es la humana, que vendría a ser todo tipo de operación del intelecto que realiza el Juez, en su función de juzgar y que equivale al cúmulo de estímulos, físicos-psíquicos y al conjunto de razonamientos lógicos, que se inician con el conocimiento de los hechos y la percepción de los medios de probar, para acabar con una complejidad de inducciones y deducciones que le permitan valorar a las pruebas y al mismo tiempo conseguir la presunción acerca de -

⁽⁵⁾ CHIOVENDA, - citado por Rafael De Pina y José Castillo Larrañaga. Ob. Cit. página 515. -

la existencia o inexistencia de la verdad o falsedad de los hechos enlazados con los medios de probar.

Nosotros estimamos que las presunciones intrínsecamente, no -- son medios de prueba y tal es el caso que no hace falta introducirlas al proceso con ese carácter, pues están indicadas por el legislador - en la ley como reglas, o se encuentran dentro de las facultades y o--bligaciones del juez para discurrir o juzgar un pleito, y por ende, - también técnicamente no es válida su aportación al proceso por las - partes.

No obstante de las opiniones de los estudiosos del derecho proce--sal en el sentido de que las presunciones no son pruebas, las leyes - procesales sí le dan ese carácter, señalándose que para que tengan - pleno valor, se necesita: " a) La existencia de un hecho plenamente pro--bado; b) que la consecuencia directa, inmediata, de la existencia de--ese hecho, demuestre en forma evidente, la existencia del hecho que se trata de investigar; c) que la presunción sea grave, es decir, dig--na de ser aceptada por personas de buen criterio, bajo un punto de - vista objetivo y no puramente subjetivo; d) precisa o sea que el he--cho probado en que se funda, sea parte, antecedente o consecuencia, - del que se quiera probar y que cuando existan varias presunciones, -

no deben modificarse, ni destruirse una con otra y deben tener tal enlace entre sí con el hecho probado que no pueden dejar de considerarse como antecedente de éste. ⁽⁶⁾

(6) ANALES DE JURISPRUDENCIA. - Citados por Rafael De Pina y José Castillo Larrañaga. - Ob. Cit., página 314.

7. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Ya habíamos indicado una diferenciación entre documentos e instrumentos y decíamos que los primeros son aquellos que pueden representar un pensamiento o hecho sin palabras, ejemplo de ello son las fotografías y que los instrumentos también representan un pensamiento, hecho o acto jurídico, pero por medio de la palabra escrita. Luego entonces, si las actuaciones procesales que en su gran mayoría se asientan o constatan por medio de la escritura, su denominación aparentemente es la correcta.

Pero en lo que disentimos es en su clasificación y en la naturaleza específica de como lo contempla la Ley Federal del Trabajo, esto es, como medio de prueba.

Ya apuntábamos que el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal contempla como documentos públicos a todo tipo de actuaciones judiciales, y aplicando este criterio pero en materia laboral, serían actuaciones jurisdiccionales que al ser integradas por funcionarios dotados de fe pública como son los Secretarios de Acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberían de considerar se como documentos públicos en un momento determinado; o bien — cuando dichas diligencias se realizan en el exterior del local de la —

Junta como por ejemplo, tratándose de las inspecciones, el acta en el que se asienta el resultado de la diligencia, si es lo correcto, hace prueba plena y si nos ceñimos a los requisitos que debe tener un documento público, éste es, que debe ser expedido por funcionario en el ejercicio de su competencia y de sus atribuciones, vemos que el acta de inspección alcanza la categoría de documento público.

Por otra parte, el resultado de cualquier actuación procesal o desahogo de pruebas, se asentará en papeles a través de la escritura, y si se considera a la instrumental de actuaciones como medio de prueba, se dará tal carácter también a la constatación o al resultado de otras pruebas o actuaciones procesales, por lo que al igual que las presunciones, no es válida su aportación al proceso como medio de prueba y técnicamente tampoco su ofrecimiento.

En fin, y por considerarlo la doctrina, la instrumental va a estar formada por todo tipo de actuaciones procesales hechas por las partes, terceros y personal de las Juntas, durante la secuela de todo el procedimiento, éste es, desde la demanda interpuesta, hasta que el laudo dictado por la Junta sea debidamente ejecutoriado, si a ese grado del procedimiento se ha llegado por las partes.

En la multicitada Ley del Trabajo, se engloba a lo referido por no

sotros, pero de manera más concisa, estableciéndose en su artículo 835 que: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio."

8. FOTOGRAFIAS Y, EN GENERAL, TODOS AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS - DE LA CIENCIA

Realmente este rubro de la Ley Federal del Trabajo no está bien precisado, pero tratándose de las fotografías, nos remitiremos a lo que aducimos en los documentos.

Ahora bien, si se tratara de cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, fonográficos, copias fotostáticas, notas taquigráficas, constituyen documentos en sentido amplio. El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1932 en su artículo 289, regula este medio de prueba, el que los procesalistas en materia civil denominan como "la prueba documental científica."

Esta prueba, requiere en términos generales, que quien la presente suministre a la Junta, los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Las notas taquigráficas, deben presentarse acompañadas de la respectiva traducción, indicándose desde luego, el método o sistema taquigráfico empleado.

Pero como se desprende la última fracción del artículo 776 de la mencionada Ley Laboral, comprende no tan sólo este tipo de documen

tos, sino en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

CAPITULO IV. - LA PRUEEA PERICIAL

1. Antecedentes históricos:

- a) Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1872.
- b) Código de Procedimientos Civiles de 1932 para el Distrito Federal.
- c) Ley Federal del Trabajo de 1931.
- d) Ley Federal del Trabajo de 1970.

PRUEBA PERICIAL

1. ANTECEDENTES HISTORICOS. -

Con el objeto de precisar el origen de la prueba pericial, es necesario estudiar las legislaciones antiguas más importantes, para saber si dentro de sus instituciones jurídicas, ya existían cuando menos vestigios de esta prueba.

Así, nos encontramos que dentro del Derecho Griego antiguo, no se han encontrado antecedentes de este medio de prueba.

Por otro lado, estudiando el Derecho Romano, encontramos que sufre tres grandes transformaciones, mismas que corren paralelas a las formas sociales, políticas y religiosas que tuvieron lugar a lo largo de su historia, siendo esas épocas las siguientes:

- I. El llamado sistema de las Acciones de la Ley (*Legis Actiones*), que parece haber imperado aún antes de las Doce Tablas y se prolonga durante toda la Monarquía, la República y parte del Imperio hasta la mitad del siglo II A. C.
- II. El sistema Formulario (*Ordo Luddicciorum*), que fue el procedimiento ordinario, que corresponde durante el Imperio a la

llamada Epoca Clásica del Derecho Romano, fue impuesta por la Ley Aebutia, cuya promulgación se sitúa en la segunda mitad del siglo II A. C., hasta el siglo III de la Era Cristiana.

III. Por último, en el Sistema Extraordinario (Extraordinario Cognotio), que fue el último en su aplicación general y que dura desde la época de Deoclesiano hasta el fin del Imperio, parecer sin embargo, que este sistema es el más antiguo de todos por haber estado en vigor durante los anteriores, aplicándose en forma excepcional a ciertos litigios.

Tanto en el sistema de las Acciones de la Ley, como en el Formulario, el procedimiento se divide en dos instancias de un mismo grado: una ante el Magistrado llamado in Jure, y otra ante el Juez, árbitro o jurado, denominado in iudicio.

Y en esta división del procedimiento in jure y el procedimiento in iudicio, cuando aparecen los vestigios de la peritación como prueba como lo confirma Vittorio Scialoja, al indicar que: "El procedimiento simple y ordinariamente consistía en nombrar juez a una persona experta en la materia, objeto de la litis, de suerte que el juez no tenía necesidad de llamar a un perito, porque él era al mismo tiempo juez y perito."

(1)

(1) SCIALOJA, VITTORIO. - "Procedimiento Civil Romano", Edic. Jurídicas, Europa-América, Buenos Aires 1954, págs 437. -

En el procedimiento extraordinario, la peritación es aceptada y utilizada, adquiriendo mayor aplicación en el período justiniano, como se vé por los ejemplos que pueden citarse cuando había que hacer constar el embarazo de una viuda o de una esposa divorciada, vemos que se hacía visitar por tres o cinco comadronas. Para establecer los límites borrados o destruidos por la inundación, se recurría a los agrimensores, quienes más que como peritos, se les otorgaban facultades para decidir la cuestión. Para la valuación de los bienes recurríase al juicio de tasadores elegidos por las partes, los cuales más que peritos, eran mandatarios de las partes. Del mismo modo se recurría a los peritos para las *Comparatio Literarum*, cuando se negaba la autenticidad de un documento.

Después de la caída del Imperio Romano, cuando Europa fue dominada por los pueblos bárbaros, no se practicó la peritación judicial, porque era incompatible con las costumbres que imperaban, durante las llamadas fases étnicas y religiosas o místicas.

Posteriormente y como resultado de la influencia que los canonistas ejercieron en el desarrollo del sistema procesal, ya muy avanzada la Edad Media, reaparece la peritación, principalmente por obra de los jurisconsultos italianos, especialmente en materia penal se -

les trata para establecer la causa de muerte y el *corpus críminis*, como una especie de juicio hecho por personas consideradas como jueces del punto sometido a su estudio, luego, en el derecho común, como una especie de testimonio, para después reconocerle su verdadera función y su naturaleza propia, a medida que se generalizó su uso.

El Derecho Canónico, con excepción de las Decretales de Inocencio III y Gregorio IX, no distingue netamente el perito del testigo, por lo que las normas de éste se aplican a aquel; así el Derecho Canónico reconoce efectivamente el simple testimonio para probar la virginidad de una mujer; pero del mismo modo reconoce la existencia de la pericia para el mismo objeto, así como la impotencia del hombre y la inspección de la herida; pero nada establece sobre la peritación en general, aunque ya se habla de una distinción, habiendo el *testis peritus* y el *peritus arbiter*, *assessor* o *consigliarius*.

El *testis peritus* es aquel que testifica según sus conocimientos especiales, acerca de una ciencia o de un arte y tiene la misma credibilidad del simple *testis facti*; en cambio, el *perito arbiter* es el que juzga la cuestión técnica por encargo del juez.

Después, en la *Constitutio Criminalis Carolina* de Carlos V en 1532, se contempla a la pericia como el informe médico de las lesio-

nes, homicidio, aborto e infanticidio.

La pericia se introdujo plenamente en el sistema del Proceso Inquisitorio, primero en Italia y luego en el resto de Europa, como se consta en la antigua Jurisprudencia Francesa en que la prueba pericial recibió notable desarrollo, y así en las Ordenanzas de Blois, en 1579, fue consagrada expresamente cuando precribió que las cuestiones relativas al valor de los objetos se decidieron por peritos y no por testigos.

a) CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL
DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIO DE BAJA
CALIFORNIA DE 1872

No obstante que la pericia se difundió en todos los Códigos de Europa, no se encuentran disposiciones ni doctrina específicas sobre la Pericia en el antiguo Derecho Español.

En cambio, ya en las Leyes I y II del Título XXI de la Novísima Recopilación, se habla de los Peritos. Estas disposiciones por la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855 pasaron a la Legislación Mexicana a través de los artículos 689 al 718 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios de Baja California de 1872, como así lo hace notar el Maestro Humberto Briseño Sierra.⁽²⁾ En el que podemos apreciar el derecho o la facultad que tienen las partes para designar a sus peritos, basándose en el principio dispositivo; el derecho para recusar a los peritos si fungen como terceros en discordia por causales expresamente determinadas; los requisitos que deben reunir los peritos para tener tal carácter en un juicio; el nombramiento de oficio de los peritos, cuando alguno de los litigantes ha dejado de hacerlo; la facultad discrecional que se les otorga a los peritos para aceptar el cargo que se les confiere, en fin, figuras jurídicas que se encuentran asimiladas en los códigos vigentes tanto del derecho

(2) ERISEÑO SIERRA, HUMBERTO. - "Derecho Procesal", Tomo IV, 3a. Edic., Edit. Cárdenas y Editor. México 1974. Página 406 -

común como del laboral, salvo sus excepciones como el case de los artículos que a continuación comentaremos.

Por ejemplo, el artículo 689 indica que "El juicio de peritos tendrá lugar en los negocios relativos a alguna ciencia o arte, y en los casos en que expresamente los prevengan las leyes."

Como podemos observar en el artículo transcrito, se aprecia la frase "juicio de peritos", teniendo la idea aunque de hecho ya no se practicaba, el que los peritos resolvieran el juicio o asunto de fondo, pues como vimos en la antigüedad, Juez y Perito son algunas veces la misma persona. Y lo que realmente se encomendaba en este código a los peritos, era estudiar, determinar y emitir juicios críticos de la cuestión sometida a ellos.

También al final de este artículo, se observa el enunciado: "y en los casos en que expresamente lo prevengan las Leyes", con lo cual se da a la pericial el carácter indiscutible de prueba, al establecerse como requisito para la demostración de hipótesis indicadas en la propia Ley.

En estas disposiciones antes de que se presentaran las discrepancias entre los dictámenes de los peritos, las partes en el momento co

rrespondiente a la designación de los mismos, podían a su vez, nombrar al tercero para el caso de discordia, lo cual podía hacerse de mutuo consentimiento como así lo establece el artículo 694. Siendo el único problema, el que las partes no se pusieran de acuerdo para su designación.

Para que esta prueba se desahogara, no había una audiencia especial, como se desprende del artículo 702 que establece: "El Juez señalará lugar, día y hora para la práctica de la diligencia", con lo que se da un trato especial al considerarla como la prueba de inspección que se desahoga en nuestros días, y como se confirma con el artículo 705 que reza: "Las partes pueden concurrir al acto y hacer a los peritos cuantas observaciones quieran, pero deben retirarse para que discutan y deliberen solos."

También se contempla una pena para los peritos que dejaren de concurrir sin justa causa en la diligencia en la que se desahogará tal prueba, como lo contempla el artículo 703, al indicar que: "El perito que dejare de concurrir sin justa causa calificada por el juez, incurrirá en una multa de 10 a 50 pesos e indemnizará de los daños y perjuicios que por su falta se haya causado, nombrándose otro perito."

Por último, se establece un honorario para los peritos, el cual se rá a cargo del litigante demandante, de manera que el demandado te nía el privilegio de designar al profesionista mejor cotizado en su ra ma para que fungiera como su perito, y el pago desde luego correría a cargo del actor, salvo que el nombramiento fuera hecho por el Juez pues entonces quedará a cargo de ambas partes, como lo observa el artículo 717 que nos señala: "El honorario de los peritos será pagado por la parte que promoviere su juicio; y por ambas cuando el Juez hi ciere el nombramiento conforme los artículos 620 y 191."

b) CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES
PARA EL DISTRITO FEDERAL
DE 1932

Este código contempla a la prueba pericial en los artículos 346 al 353, en los que se contienen disposiciones que ya se observaban en la mayor parte de los anteriores Códigos de Procedimientos, en especial el de 1872 para el Distrito Federal y Territorio de Baja California, pero con modificaciones tanto de técnica jurídica como de redacción, las cuales podemos observar en las siguientes disposiciones:

El artículo 347 establece: "Cada parte dentro del tercer día, nombrará un perito, a no ser que se pusieran de acuerdo en el nombramiento de uno sólo. El tercero en discordia será nombrado por el Juez."

Respecto a la última parte del artículo transcrito, se recordará que en el Código de Procedimientos Civiles de 1872 se indica que el tercero en discordia podrá ser nombrado por las partes al momento de hacer la designación del perito tercero en discordia. Situación que se remedia con el Código de 1932 al indicarse que el Juez va a ser el encargado de nombrar a este perito.

El artículo 698 del Código de Procedimientos Civiles de 1872, esta

blece la facultad del Juez para nombrar perito a la parte que corres-
 ponda si lo hubiese dejado de hacer en el término señalado. Además
 de esta hipótesis, el Código de Procedimientos de 1932, prevee en su
 artículo 348, otros cuatro supuestos, como se desprende de la trans-
 cripción siguiente:

Artículo 348. - El Juez nombrará a los peritos que correspondan a
 cada parte en los siguientes casos:

- I. Si alguno de los litigantes dejare de hacer el nombramiento en -
 el término señalado en el artículo anterior;
- II. Cuando el designado por las partes no aceptare dentro de las -
 cuarenta y ocho horas que sigan a la notificación de su nombra-
 miento;
- III. Cuando habiendo aceptado no rindiere su dictamen dentro del tér-
 mino fijado o en la diligencia respectiva;
- IV. Cuando el que fue nombrado y aceptó el cargo lo renunciare des-
 pués;
- V. Si el designado por los litigantes no se encontrase en el lugar -
 del juicio o en el que deba practicarse la prueba, o no se hubie-
 re señalado su domicilio.

También en el Código vigente de 1932, se establece en su artículo 350, Fracción I, sanciones para el perito que dejare de concurrir - sin justa causa a la diligencia que señale el juez, al que se le pondrá una multa y se le obligará únicamente al pago de los daños; el Código de Procedimientos de 1872 establece al respecto además como san ción, el pago de perjuicios que pudiera ocasionar el perito ausente al litigante que lo haya designado.

El artículo 712, del Código de Procedimientos Civiles de 1872, establece seis causales para recusar al perito tercero en discordia, en tre las que se establecen:

- 1° Consanguinidad dentro del cuarto grado.
- 2° Haber prestado servicios como tal perito al litigante contrario.
- 3° Tener interés directo o indirecto.
- 4° Tener participación en sociedad, establecimiento o empresa, -
contra el cual litigue el recusante.
- 5° Enemistad manifiesta.
- 6° Amistad íntima.

Las anteriores hipótesis son asimiladas en el Código de Procedimientos Civiles de 1932, salvo las marcadas con los numerales 2 y 5.

Por último, el honorario de los peritos designados por cada parte, en el Código vigente, se indica en su artículo 353 que correrá a cargo de aquel litigante que los hubiese designado o en cuyo defecto lo hubiere nombrado el juez, y el del tercero por ambas partes. Situación que es parcialmente contraria a la establecida en el Código de 1872 en el que el honorario de los peritos designados por las partes, - invariablemente correrá a cargo de la parte que demande.

c) LEY FEDERAL DE TRABAJO
DE 1931

Sabemos que el artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria consagran en la actualidad una serie de disposiciones sustanciales y adjetivas de carácter social, este último término discutido en capítulos anteriores, y que tienden a proteger al trabajador en razón de su clase social; pero estas disposiciones inicialmente no tenían la misma tendencia, ya que cuando se promulgó la Constitución de 1917, las personas que la integraron, es decir los Constituyentes, no tenían bien definidos los objetivos que se consagran en la Ley Laboral actual. Por ejemplo, no quisieron crear verdaderos tribunales de trabajo, — esto es, no se pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias entre obreros y patronos. Se pretendió establecer entidades de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propias resoluciones y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se les dio la función de prevenir los conflictos o proponer soluciones para ellos. Por lo que el trabajador cuando se veía afectado en sus derechos, podía recurrir directamente ante los tribunales comunes.

Más tarde, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, separó tajante la jurisdicción civil de la laboral con sus ejecutorias, en espe-

cial con la de fecha 1º de febrero de 1924, de "La Corona", en donde se establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales competentes para resolver no sólo conflictos colectivos, sino también individuales, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 Constitucional por no ser tribunales especiales. Más aún, con la ejecutoria "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A.", se precisa y decide que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos.

No obstante lo anterior, en el que ya existían antecedentes doctrinales y una reglamentación de la prueba pericial, como se desprende de los Códigos de Procedimientos Civiles anteriores a la promulgación de la Ley Federal de Trabajo de 1931, ésta no asimila dichas disposiciones, ya que ni siquiera establece una definición o motivo por el cual las partes litigantes pueden auxiliarse de este medio de prueba, como se podrá observar de la lectura del artículo 524 que es el único que hace alusión a la prueba pericial y que indica: "Cada parte exhibirá desde luego, los documentos u objetos que hayan ofrecido para su defensa y presentará a los testigos o peritos que pretendan sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general, presentar to--

das las pruebas que hayan sido admitidas.

La Junta o Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, podrá desechar las preguntas que no tengan relación con el negocio o debate. "

Por lo que en esta época de irse al arbitraje las partes, se aplicaría la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de manera supletoria, las disposiciones contenidas en los Códigos de Procedimientos Civiles en especial el Federal, vigente también a la época del litigio, para que se pudicra desahogar de manera reglamentada no tan sólo la prueba pericial, sino también los demás medios de prueba carentes de disposiciones procesales.

d) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE 1970

Habiéndose dado las bases para que la Ley Federal del Trabajo de 1970 adoptara las disposiciones de su similar del año de 1931, así como los antecedentes doctrinarios y la reglamentación jurídica de los Códigos de Procedimientos Civiles en especial el del Distrito Federal de 1932, todavía carece de disposiciones jurídicas procesales que atenderan a las necesidades de las partes litigantes, perjudicando sobre todo al trabajador, pues se dá el caso de haber algunas veces más protección jurídica y espíritu equitativo para las partes en los Códigos de Procedimientos Civiles estudiados que en la propia Ley Laboral - que supone tutela para la clase económicamente débil.

Es el caso que la Ley Federal del Trabajo de 1970 no contempla - disposición alguna cuando el trabajador no haya hecho designación de perito, o habiéndolo hecho, no asista a la audiencia en que se verifique su desahogo, o no rindiese su dictámen dentro del término concedido, o en el caso de que renunciase al cargo de perito. Ni tampoco nos dá un concepto o idea de lo que se debe entender por prueba pericial, indicándonos en su fracción VIII del artículo 760 de que: "Si se ofrece la prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la -

que debe versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no puede cubrir los honorarios correspondientes."

Del contexto del artículo transcrito, se deduce que quedará al arbitrio de las partes ofrecer la prueba pericial si su contraparte lo ha hecho, siendo factible en consecuencia, desahogar la prueba con un sólo perito, situación que no se contempla en el Código de Procedimientos Civiles de 1932, ya que en la fracción I de su artículo 348, se establece que el juez nombrará a los peritos que correspondan a cada parte, si alguno de los litigantes dejare de hacer el nombramiento dentro del término indicado.

En cuanto a su desahogo, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 768 y último en relación a la pericial, se establece que: En la recepción de la prueba pericial se observarán las siguientes normas:

I. Si los peritos no pueden rendir su dictámen en la audiencia, la

Junta señalará día y hora para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juzguen convenientes;

- II. Si alguno de los peritos no concurre a la audiencia que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada, previamente anunciada y comprobada, la prueba se desahogará con el perito que concurre; y
- III. En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta podrá designar un perito tercero.

Como se observa en la fracción II del artículo antes mencionado, se deja nuevamente en estado de indefensión al trabajador en el caso de que no concurre su perito a la audiencia de su desahogo, hipótesis que también la contempla el Código de Procedimientos Civiles vigente, pero que trata de manera diferente, ya que el juez de conformidad con la fracción III del artículo 348, podrá designar nuevo perito para el litigante que lo haya indicado pero que no haya asistido a la diligencia o audiencia de su desahogo o no haya rendido su dictámen dentro del término concedido.

En resumen, de lo manifestado, podemos indicar que la prueba pericial ha tenido mejor reglamentación y desarrollo jurídico en los Cód

digos de Procedimientos Civiles analizados, que en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y de 1970, porque algunas veces se contempla en aquellos Códigos, más espíritu de equidad, de garantías de legalidad y en general, de justicia para las partes litigantes, que en las Leyes Laborales.

**CAPITULO V. - LA PRUEEA PERICIAL EN LAS
REFORMAS DE 1980 A LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

1. Concepto
2. Naturaleza jurídica
3. Objeto de la prueba
4. Su ofrecimiento
5. Su admisión
6. Su desahogo
7. Los peritos en la Ley Procesal del Trabajo
8. Clases de peritajes más comunes
9. Valoración jurídica de la Prueba Pericial
10. Necesidad de reformar los artículos 824 y 825 de la Ley
Federal del Trabajo.

1. CONCEPTO

En capítulos anteriores establecimos que el juzgador para poder decidir la controversia en favor o en contra de las partes litigantes, se basará en los hechos que éstos le hayan probado de manera fehaciente y que vayan de acuerdo con sus pretensiones. El problema de lo anterior es que para conocer de ciertos hechos, que se hayan discutido en el proceso, no es suficiente una cultura general, ni tampoco lo serán los conocimientos jurídicos de quienes juzgan, pues dada la tecnicidad que se necesita para dilucidar ese hecho controvertido se requerirán de conocimientos profesionales distintos a los jurídicos o de los que se obtengan por la experiencia personal que proporciona al ejercicio de un determinado oficio, surgiendo entonces la ne-cesidad de recurrir en esos casos del auxilio de personas especializadas en su rama que reciben el nombre de peritos, y la diligencia que practican constituye la prueba pericial.

Los peritos pueden ser llamados para comprobar un hecho cuya existencia se controvierte, por ejemplo en materia laboral sería establecer si la firma de un trabajador que se contiene en una renuncia fue puesta en la misma fecha del texto o contenido, o si éste fue realizado después, para lo cual el perito se limitará a efectuar la com-

probación. O bien, para determinar las causas y efectos de un hecho admitido por las partes, pero respecto del cual existe controversia, - como por ejemplo cuando los litigantes discuten sobre las aptitudes - de un trabajador después de haber sufrido un accidente de trabajo.

Ordinariamente los peritos desempeñan ambas funciones, es decir no sólo ayudan a quienes juzgan a comprobar un hecho, sino también - a apreciarlo.

Por lo tanto, en la prueba pericial, se engloba la actividad de personas con conocimientos especializados en alguna ciencia, arte u oficio, que son llamados para auxiliar al juez o tribunal en el proceso, - para exponer de un hecho que les ha puesto a su consideración no sólo las observaciones de sus sentidos y sus impresiones personales, - sino también las conclusiones que deben sacarse técnicamente con palabras entendibles al común denominador de las personas con una cultura general.

2. NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEEA PERICIAL

Es importante conocer la naturaleza jurídica de la prueba pericial, para saber sus efectos dentro del proceso y en todo caso, el valor probatorio que pueda tener en el mismo, consecuentemente su estudio - constituye uno de los aspectos más importantes.

Hay juristas que consideran que la pericial no es un medio de prueba, ya que según ellos, el perito nada prueba, sino sólo es una forma de completar la cultura y conocimientos del juez, de suministrar un elemento o instrumento de juicio que consiste en las reglas técnicas - de la experiencia que integran su concepto.

Defiende esta tesis el jurista Vicenso Manzini, quien afirma: ---
"Que más que un medio de prueba, la pericia representa un elemento subsidiario para la valoración de una prueba, o para la resolución de una duda." (1)

En la misma posición se encuentran los juristas Hugo Alsina y - Couture, considerando el primero que la pericial es un medio para - la obtención de una prueba la cual se halla constituida por el hecho -

(1) MANZINI VICENSO. - "Tratado de Derecho Procesal Penal", - Edit. Ejea, Buenos Aires 1952, página 379.

mismo objeto del dictamen y Couture indica que: "La peritación es un elemento de elaboración de la génesis lógica de la sentencia civil."⁽²⁾

Algunos autores también dan a la prueba pericial el carácter de asesoramiento o consulta que el juzgador necesita para conocer un hecho discutido en el proceso.

Otros juristas sí le dan el carácter de prueba, como Vittorio Denti que nos dice: "Si fuera la pericia una simple consulta y no un me dio de prueba, se regiría por la regla sobre el conocimiento y la apli cación oficiosa del derecho por el juez, y no se explicaría la exigen- cía del contradictorio para su validez, además indica que si se con- templa la función propia de toda prueba, aparece claro que la perita- ción tiene tal carácter, en cuanto se resuelve en enunciación de pro- posiciones que sirve para la verificación de afirmaciones de las par- tes sobre los hechos de la causa, y en efecto, si la peritación no fue- ra un medio de prueba, el juez podría suplirla con su investigación - personal y privada que ya se trataría de la aplicación del derecho o - de la simple valoración de las pruebas, cuyo carácter aparecería en la motivación de la sentencia y como tal, podría ser impugnada por- las partes; por lo que al darle a la peritación el carácter de medio -

(2) ALSINA HUGO Y COUTURE. - Citados por Hernando Devis --- Echandía, "Teoría General de las Pruebas Judiciales", Tomo II, 2ª, Edic., Edit. Ejea, Buenos Aires 1972, página 316.

de prueba entra a formar parte consecuente de la instrucción probatoria y así será necesario acudir a la peritación cuando se presente en el proceso una cuestión técnica, artística o científica, aunque el juez tenga o pueda adquirir conocimientos sobre la materia."⁽³⁾

Nosotros concordamos con la última opinión, ya que si bien el hecho sobre el que ha de recaer el dictamen constituye la propia prueba, lo es también de que el perito percibe los hechos no probados antes y rinde su dictamen sobre su existencia, o sus causas y efectos; así como sus características, sean éstas últimas técnicas, científicas o artísticas, suministrando con todo ello el instrumento probatorio necesario para que quienes juzgan, conozcan el hecho, o se ilustren acerca del mismo, o simplemente lo verifiquen por lo que ese dictamen que se traduce en la labor del perito, tiene indudablemente, el carácter de prueba. Incluso, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 da el carácter de prueba a la confesional, la documental, testimonial y pericial entre otras.

(3) DENTI, VITTORIO. - Citado por Hernando Devis Echandia, ob. cit. página 316.

3. OBJETO DE LA PRUEBA PERICIAL

El objeto primordial de la pericial como medio de prueba, serán siempre los hechos y no el derecho. Se trata de un medio de prueba que se aparta de la jurispericia o jurisprudencia. Los jueces y las partes invocan siempre las opiniones de los jurisconsultos sobre temas y cuestiones legales, pero no cabe hacerlo sobre hechos que deben recibir una ilustración técnica.

Por lo tanto, al perito no puede pedírsele que interprete el derecho. Por ende, el contrato debe ser analizado jurídicamente por el juzgador, así como el dictámen pericial y los hechos en general controvertidos en el proceso.

Ahora bien, esos hechos sobre los que recae la pericial deben tener ciertas características, pues no pueden versar sobre los que el juzgador está en condiciones de constatar personalmente o de apreciarlos sin que para ello se requieran conocimientos especiales como puede suceder con la testimonial y la inspección. Al efecto, la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, establece en su artículo 821, que: "La pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte."

Otra característica es que deben tratarse de hechos posibles que - no por ello deben ser sencillos. Es imposible el peritaje cuando la voluntad de los sujetos o las circunstancias físicas del hecho impiden su realización.

Y la más importante característica es que esos hechos sean controvertidos por las partes y que tenga trascendencia directa en la solución del conflicto.

Es conveniente no dejar pasar por inadvertido de que la pericia puede ser tan amplia como se extienda y especialice el conocimiento humano, por lo que puede recaer sobre hechos físicamente materiales - como son los documentos, pinturas, construcciones, los daños y lesiones sufridos por una persona, etc. O bien pueden recaer sobre hechos reales, aunque en un momento dado no se materialicen en su totalidad, como son los hechos psíquicos o internos del hombre, que se reflejan externamente en síntomas y efectos susceptibles de percepción concreta como por ejemplo, el caso de la toma de decisiones conscientes, es un hecho real que va a influir en la validez de un contrato.

Por último, debemos considerar también que la pericial por su objeto, es una prueba compleja, porque no basta que el hecho objeto

de la prueba exista, sino que sea demostrado y entendible para perso
nas con una cultura general, dado que ese hecho es sólo asequible a -
personas con conocimientos prácticos o especiales en una materia de
terminada.

4. OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA PERICIAL

El proceso jurídico se forma por una serie de actos concatenados- que los sujetos procesales realizan. Pues bien, el ofrecimiento de - la prueba es uno de esos actos donde las partes van a aportar los me- dios de prueba o de convicción, para que el juzgador conozca la reali- dad de los hechos controvertidos. Pero ese ofrecimiento no va a ser arbitrario, sino que se tendrá qué realizar en un momento específico y bajo un procedimiento también determinado.

En materia laboral, el ofrecimiento de la prueba tiene su punto de partida en la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, O- - ofrecimiento y Admisión de Pruebas, señalada en el artículo 873 de - la Ley Federal del Trabajo. Esta audiencia se divide en tres etapas o períodos, siendo la última, el de Ofrecimiento y Admisión de Prue- bas, en donde se tendrán qué ofrecer los medios probatorios. A la - vez, esta etapa se sujetará a lo establecido en las tres primeras -- fracciones del artículo 880 del ordenamiento que se cita y que indica: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará - conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos con- trovertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá

sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez, podrá objetar las del demandado;

- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
- III. Las partes deben ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y... "

La fracción primera del artículo antes transcrito, constriñe al actor a ofrecer sus pruebas aunque muchas veces desconozca en detalle lo que el demandado contestó a sus peticiones o lo que adujo en relación a los hechos de la demanda, so pena de no poder ofrecer sus pruebas posteriormente, dejándolo en desventaja en relación con el demandado, ya que éste sabe de antemano en qué se va a basar la litis y podrá ofrecer las pruebas idóneas al caso, mientras que el actor muchas veces no. De cierta manera, lo anterior se suaviza con la fracción II del mismo artículo, por medio de la cual, el actor po-

drá solicitar se suspenda la audiencia tratándose de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas; pero por lo pronto, deberá ofrecer los medios de convicción que se relacionan directamente con la demanda y que hayan sido negados por el demandado.

La fracción tercera del artículo que se comenta, constriñe a las partes para que ofrezcan los medios de prueba con todos los elementos necesarios para su preparación y desahogo. En el caso concreto nos remitiremos al artículo 823 de la Ley Laboral que señala: "La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes." Esto es, al ofrecerse la prueba pericial, debemos indicar si versará sobre cuestiones médicas, de ingeniería, de caligrafía, etc., para que la Junta de Conciliación y Arbitraje vea si hay congruencia entre el hecho controvertido y la ilustración técnica que se desea se conozca, por ser factor determinante en su admisión. Además, se condiciona al oferente a exhibir y si no es posible esto, a dar a conocer en la etapa de ofrecimiento de pruebas, el cuestionario que deberá resolver el perito en base a los estudios que se le encomiendan, con la finalidad de saber qué extremos se desean probar con dicho estudio pericial, y para que la parte contraria una vez

conociéndolo, si lo estima pertinente, lo objete y proponga al perito que ha de resolver el cuestionario, según sus intereses. Ello si las partes han hecho la designación de sus peritos, ya que si es el trabajador el que no lo ha realizado, la Junta de oficio le nombrará uno como lo establece el artículo 824 del ordenamiento citado.

5. ADMISION DE LA PRUEBA PERICIAL

La admisión de la prueba también tiene su origen en el artículo — 873, así como en la fracción IV del artículo 880 del ordenamiento laboral que se ha venido comentando, estableciéndose en esta última — disposición, que: "Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche."

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no contemplaba disposición alguna que ordenara la Junta a motivar sus acuerdos cuando desechara alguna prueba, tan es así, que incluso la Suprema Corte de Justicia sostuvo tesis erróneas como la siguiente: "La Junta no tiene la obligación de expresar en su acuerdo el motivo de admisión o desechamiento de pruebas. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y su correlativo 760 fracción IV de la nueva Ley, las Juntas tienen amplias facultades para aceptar las pruebas que les propongan las partes, pudiendo desechar aquellas que resulten fútiles o que estimen impertinentes por no tener relación con los hechos que son materia de comprobación o de la litis, pero ningún precepto le impone la obligación de expresar las razones que tenga para aceptar una determinada prueba.

Amparo Directo No. 169/72. Fidencio Acoltzi Reyes, 21 de septiembre de 1972. 5 votos. Ponente: Marfa Cristina Salmerón de Tamayo. S. J. F. Séptima Epoca, Vol. 45, Quinta Parte, página 48.⁽⁴⁾

Ahora esta laguna se cubre con las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, estableciendo en su artículo 779 que: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello."

Entonces la admisión de las pruebas es un acto potestativo del juzgador, pero que no lo es arbitrario, en parte por la garantía de legalidad que se establece en la Constitución Política, por el comentado artículo 779, así como por los requisitos que deben tener las pruebas al momento de ofrecerse y que condicionarán su admisión o rechazo.

La pericial se desechará si no se indica la materia sobre la que deberá versar, o si no se exhibe el cuestionario que resolverá el perito o no llevándolo por escrito no se dá a conocer en la audiencia respectiva, ello en base al procedimiento establecido para esta prueba que contemplan los artículos 832 y 780 del ordenamiento laboral, estableciendo este último que: "Las pruebas se ofrecerán acompañadas

(4) Tesis citada por Francisco Ramírez Fonseca. "La Prueba en el Procedimiento Laboral", 4a. Edic., Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México 1983, página 125.

de todos los elementos necesarios para su desahogo. "

Se recordará que el ofrecimiento de la prueba se deberá hacer tam
bién en el momento o audiencia específica; en el caso de la prueba la
boral se deberá hacer en la audiencia de Conciliación, Demanda, Ex-
cepciones, Ofrecimientos y Admisión de Pruebas, en especial en esta
última etapa, y de no aportarse la misma en dicha audiencia, preclui-
rá el derecho de las partes para hacerlo con posteridad, salvo que se
trate de hechos supervinientes o de que esté en la hipótesis de la frac
ción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, o que se trate
de ofrecer pruebas para tachar a los testigos que han declarado falsa
mente. De suerte que, si es ofrecida la prueba a destiempo o no se
han dado los supuestos indicados, también se desechará la prueba que
se pretenda introducir al proceso. Esta situación se contempla en el
artículo 881 de la Ley que se cita: "Concluida la etapa de ofrecimien-
to y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren
a hechos supervinientes o de tachas. "

6. DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL

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

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días. (Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.)

Debido al gran número de asuntos que se ventilan en las Juntas, muchas veces no se da cumplimiento al artículo transcrito ni al 873,

del mismo ordenamiento; ya que en la admisión de las pruebas, la Junta se reserva para dictar el acuerdo correspondiente, dejando transcurrir bastante tiempo hasta dictar el acuerdo admisorio de pruebas, al que hay que estar muy pendientes, pues aunque debe ser notificación personal, muchas veces se notifica por el boletín de la Junta.

El desahogo de la prueba pericial, de conformidad con el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, se ceñirá a las siguientes reglas:

Fracc. I. - Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo lo que dispone el artículo 824.

Esto es, ambas partes deben presentar a sus respectivos peritos en la audiencia que la Junta ha señalado para tal efecto, de lo contrario, si es el patrón, el que no lo presentase, se le tendrá por desistido de la probanza, como lo previene la fracción III de este artículo, a no ser que el perito esté impedido para asistir, situación que el ofrente deberá anunciar y comprobar previamente a la Junta. Si es el trabajador el que no presentase al perito, a pesar de haberlo designado, la situación es diferente, pues la Junta le nombrará uno de oficio de conformidad con el artículo 824.

Fracc. II. - Una vez presentes los peritos en la Junta, protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente-

rendirán su dictámen; a menos que por causa justificada, soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictámen.

En esta fracción es prematuro el exigir que los peritos una vez - que acepten su encargo deben inmediatamente rendir su dictámen, en virtud de que los mismos necesitan tiempo para conocer el hecho que se les pone a su consideración y deliberar acerca del mismo, por lo que siempre habrá causa justificada para diferir la audiencia a menos que se les ponga en antecedentes sobre la situación de la que deban emitir su dictámen.

Fracc. III. - La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo en el caso de que el trabajador habiéndolo designado, no compareciera a la audiencia respectiva, por lo que la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

Como se dijo, la Junta vigilará que el trabajador en el desahogo de esta prueba, esté asistido de un perito y de no estarlo, le designará - uno de oficio, de conformidad con el referido artículo 824.

Fracc. IV. - Las partes y los miembros de la Junta, podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes. Dichas - preguntas irán con relación al dictámen presentado por el perito, el

que deberá contener la exposición de las diligencias practicadas, y su opinión fundada. Y como también el objeto de la pericia es ilustrar a la Junta en un determinado conocimiento, la ilustración ha de ser precisa, pero a la vez explicativa en toda su formulación, lógica en sus razonamientos y objetiva en sus conclusiones. Por lo que de no reunir dichas características el dictámen, las partes y la Junta, están facultadas para esclarecer sus dudas, realizando las preguntas que estimen convenientes al perito o peritos presentes.

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

Por lo regular son contradictorios los dictámenes emitidos por los peritos de las partes, y ante esta situación, la Junta tendrá la obligación de designar un perito tercero en discordia, para que emita su opinión al respecto. Este perito una vez aceptado el cargo que se le confiere, deberá emitir su dictámen en la fecha en que la Junta señale para tal efecto.

7. LOS PERITOS EN LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Siempre que se hable de la prueba pericial, debe tenerse en cuenta que para su desahogo, existe una persona llamada perito el que según la Real Academia de la Lengua Española viene del latín "peritus", que quiere decir, "sabio, experimentado, hábil, práctico en una ciencia o arte ; quien en alguna materia tiene título de tal, conferido por el Estado, para exponer y pronunciar su opinión autorizada en acto oficial o particular, acerca de un hecho u objeto cualquiera."

Los peritos son personas llamadas por el Juzgador no sólo para exponer las percepciones de sus sentidos y sus impresiones personales sobre los hechos observados, sino también las inducciones que deben sacarse técnicamente de esos hechos, lo cual exige que posean determinados conocimientos teóricos o prácticos, o aptitudes en ramas especiales, tales que no puedan ser poseídos por cualquier persona culta necesariamente; dado que podrá ser perito igualmente una persona inculta con tal de que sea versada en la cuestión técnica que se discute en el juicio.

Mucho se ha escrito en la doctrina acerca de la naturaleza del perito, pues unos lo consideran como auxiliar del juez y otros como me

dio de prueba.

Nosotros dijimos que la prueba en sí, lo constituye el hecho mismo y en todo caso, la labor del perito que se traduce en el dictámen, por lo que al perito no lo podemos considerar como medio de prueba, sino como auxiliar del juzgador en la constatación de los hechos y en la determinación de sus causas y efectos, cuando media imposibilidad física o se requieren sobre todo conocimientos especiales en la materia.

Habiéndose indicado las bases generales de lo que se entiende por perito, a continuación estudiaremos su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo vigente.

a) REQUISITOS. -

La Ley Laboral vigente, no es abundante en el establecimiento de requisitos para los peritos y sólo se concreta a establecer en su artículo 822 que: "Los peritos deben tener conocimientos en la ciencia, técnicas o arte sobre el cual debe versar su dictámen; si la profesión o arte estuvieran legalmente reglamentadas, los peritos deben acreditar estar autorizados conforme a la Ley."

Del artículo transcrito, se desprende que no basta que el perito sea un técnico, profesionista, práctico o artista, sino que los conocimientos que posea tengan correspondencia con el dictámen que va a -

emitir en el juicio, de lo contrario, el dictámen rendido carecerá de total valor.

Se le exige al perito tener título si la profesión o el arte sobre el que emita su dictámen están legalmente reglamentadas. Explicándose esta exigencia porque lo que se busca en el perito, es la competencia técnica y es lógico que ella se presuma de quien posea un título profesional. Eximiéndose de la misma por ende, aquellas prácticas, artes o técnicas que no tuvieran tal reglamentación, en cuyo caso, - apreciamos válida la disposición contenida en el segundo párrafo del artículo 144 del Código Federal de Procedimientos Civiles vigente, - que establece: "Si la profesión o arte no estuvieran legalmente reglamentadas, o estándolo no hubiere peritos en el lugar, podrá ser nombrada cualquiera persona entendida, a juicio del tribunal, aún cuando no tengan título." Y es en este aspecto cuando surge uno de los problemas de la pericial, pues será difícil saber cuándo nos encontramos con una persona entendida o práctica en determinada materia.

El juzgador no debe pasar por inadvertido el requisito anterior, - pero lo más importante sería que el perito, independientemente de que sea práctico o titulado, elabore un dictámen convincente, es decir, que reúna en el mismo, las diligencias realizadas, las observaciones y opiniones técnicas, así como las conclusiones lógicas entendi-

bles al común denominador de las personas.

A la vez, de la disposición laboral comentada, se deduce que no se exige una edad determinada para desempeñar el cargo de perito, pero basta la idoneidad que se presume del ejercicio de la profesión, técnica o arte, y la persona que lo ostenta o ejerce. Por ejemplo, una persona de 18 años, a pesar de que tenga la capacidad de goce y de ejercicio de sus derechos, no podrá ser designado para una pericial médica, en virtud de que siendo una profesión legalmente reglamentada, que debe reunir un número determinado de años de estudio, no guarda congruencia con la persona que tiene 18 años.

Por lo que hace al sexo, las mujeres no están excluidas del cargo de perito, y más aún, que el ejercicio profesional está tutelado por la garantía individual consagrada en el artículo 5° Constitucional.

En materia familiar o penal, la mujer debe ser preferida en ciertos casos, porque tratándose de la pericial médica, una mujer opone menos resistencia cuando quien vaya a practicar el examen es de su propio sexo.

Y para finalizar, no se indica requisito alguno en cuanto a la nacionalidad de los peritos designados por las partes o en lo referente

a su conducta, como así lo establecen algunas disposiciones de los Códigos de Procedimientos en materia común, al indicar que los peritos deben ser mexicanos, gozar de buena conducta y no haber sido condenados por delito intencional.

b) DESIGNACION DE PERITOS. -

El proceso laboral al estar regido por el principio dispositivo, da a las partes la facultad y la carga procesal de impulsar los procedimientos y las etapas que integran al mismo. Por consiguiente, y en la prueba pericial, las partes están facultadas para designar a los peritos que desahogarán la prueba propuesta.

La Ley Federal del Trabajo no establece en forma expresa esta prerrogativa que tiene cada parte para designar a sus respectivos peritos, aunque se deduce de la fracción I, del artículo 825 que indica: "Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo en el caso previsto en el artículo anterior."

Ahora bien, si alguna de las partes no hiciera la designación, tratóndose del trabajador, la Junta de oficio le nombrará uno; o si habiéndola hecho no compareciera el perito a rendir su dictámen en la audiencia respectiva; o cuando el trabajador esté imposibilitado para

cubrir los honorarios correspondientes al perito, de conformidad con el multicitado artículo 824.

Si es el patrón el que no hubiere hecho la designación de su perito, la Junta no suplirá su omisión, ni tampoco en el supuesto que lo haya designado y no compareciera sin justa causa a la audiencia respectiva a rendir su dictámen, pues en este último caso, se le tendrá por desierta la prueba.

En los Códigos de Procedimientos Civiles, en especial el del Distrito Federal de 1932, se prevee que el juzgador independientemente de que sea el actor o el demandado, nombrará el perito que corresponda a las partes si no hubieren hecho la designación del mismo, o si habiéndola realizado no compareciera a la audiencia a rendir su dictámen entre otras causas. Observándose entonces que hay algunas ocasiones un espíritu de más equidad en este Código que en la Ley Federal del Trabajo. Aunque de alguna manera se justifica la última de no suplir las deficiencias patronales, por considerar a este sector o parte en el juicio como económicamente fuerte.

Cuando los peritos designados por las partes han elaborado su dictámen, ya habíamos indicado que por lo general son contradictorios, y ante esta situación y por Ley, la Junta de Conciliación y Arbitraje-

de oficio designará un perito tercero en discordia.

c) IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS. -

La Ley Federal del Trabajo de 1970, contempla de manera diferente estas figuras jurídicas, estableciendo en su lugar a la recusación y excusas, las cuales se aplicaba a los integrantes de las Juntas únicamente, para que se abstuvieran de conocer el juicio por alguna causa determinada en la misma Ley, y que hacían valer no dichos integrantes, sino las partes litigantes. La Ley actual, no contempla esta facultad para las partes, dejando la misma a discreción de los integrantes de la Junta y del perito tercero en discordia para excusarse de conocer o intervenir en el juicio, cuando concurra en ellos con relación a las partes algún impedimento, desapareciendo por lo tanto, la figura de la recusación por la de impedimentos. Aunque este cambio es relativo en virtud de que en el artículo 760 de la ley vigente, se indica la facultad de los litigantes de denunciar a dichos sujetos procesales para que se abstengan de intervenir en el juicio, cuando a sabiendas de que se hayan impedidos para conocer del mismo, no se excusan.

En relación al perito tercero en discordia, designado por la Junta, que es el que nos ocupa en este apartado, se establece en el artículo

826 de la Ley Federal del Trabajo, que deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las siguientes causas establecidas en el artículo 707 del mismo ordenamiento:

- I. Tenga parentesco por consaguinidad dentro del cuarto grado o por afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tenga el mismo parentesco dentro del segundo grado con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III. Tenga interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes, o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- IV. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Como se desprende de las disposiciones referidas, los impedimentos y excusas tienen como objetivo , que el juicio se desarrolle con el mayor ánimo de imparcialidad de parte de los sujetos procesales designados por el Estado, y que intervienen en el juicio; por ende, estas - disposiciones se deberían de hacer extensivas también al perito designado al trabajador de oficio por la Junta, pues podría ubicarse en los supuestos de los impedimentos y causar perjuicios a la parte actora, si no llegase a excusarse o si no se le da la facultad al trabajador para invocar dicho impedimento.

8. CLASES DE PERITAJES MAS COMUNES

a) MEDICA. -

Muchos de los trabajadores que realizan labores manuales, por su función se encuentran expuestos a accidentes o enfermedades profesionales que infieren en su integridad física o mental. Además, no hay que olvidar que aunque no desempeñen labores peligrosas, la Ley protege al trabajador desde que parte de su domicilio hasta su centro de trabajo y viceversa. Por ende, este medio de prueba es uno de los más empleados, o mejor dicho, el idóneo en este tipo de accidentes.

Como el desahogo de esta clase de pruebas, requiere estudios tanto del médico designado por el actor y del demandado o generalmente patrón, no es posible desahogarla en una sólo audiencia, lo que traerá que se cite al trabajador para que asista con el médico que corresponda. Dicha cita, para tener mayor certeza, se realiza en el local de la Junta, para que el actor asociado del Actuario de la adscripción, se constituyan en el consultorio o domicilio del médico que ha de realizar los estudios. Hecho lo anterior, el Actuario dará fe de la disponibilidad del trabajador.

En esta diligencia, uno de los problemas es la falta de disponibili-

lad del actor para que el médico de la contraparte realice los estudios necesarios estimándose que la Junta está facultada para dictar las medidas de apremio necesarias para que el trabajador asista con el médico que ha de realizar los exámenes.

En este tipo de prueba se podrán realizar tantos exámenes médicos como accidentes, lesiones o enfermedades profesionales infieran en el cuerpo o salud del trabajador, con motivo de sus labores.

b) GRAFOSCOPIA. -

La grafoscopia se refiere específicamente a la forma y rasgos de la escritura y la caligrafía a los rasgos tanto de la escritura como de firma, por lo que son usadas indistintamente estos términos.

Generalmente los documentos que se ofrecen en la etapa de ofrecimiento de pruebas, son objetados por las partes, negándoseles su contenido y firma, si éstos se le atribuyen a una de las partes materiales del juicio. Y es cuando la prueba pericial se necesitará para demostrar si la suscripción negada corresponde a la persona que supuestamente se le atribuye.

En esta prueba los peritos llevarán a cabo diligencias minuciosas, haciendo comparaciones de la firma o escritura de la persona que supuestamente la suscribió con la que aparece en el documento controver-

tido. Así como midiendo los rasgos caligráficos que tiene cada uno de ellos, colocándolas sobre líneas y flechas para determinar si la escritura o firma negada es de la persona que se le imputa.

Esta prueba tiene vital relevancia, cuando se controvierte por ejemplo, la carta renuncia que el trabajador ha suscrito para su patrón, en materia civil cuando se niegan las firmas de las partes en un contrato, recibos de pago, etc.

c) CONTABLE. -

La pericial contable va a recaer en aquellos documentos que la empresa lleva para el control de sus ingresos y egresos. Es dable que a un trabajador de confianza que lleva estos documentos, como son el libro mayor, diario y de balance, se le atribuya un manejo fraudulento de los números que se asientan en dichos libros. O viceversa, en los mismos se desprenden los malos manejos que llevan otras personas dentro de la misma empresa.

Para desahogo de esta prueba, las personas que serán las idóneas para dictaminar lo conducente, serán nada menos que los contadores y los auditores.

La dificultad en esta prueba, es que en muchas empresas por los malos manejos que llevan en las mismas, llevan una doble documentación y entonces exhibirán los que convengan a sus intereses.

d) VALUABLE. -

Este medio es más empleado en los conflictos de naturaleza económica que en los de naturaleza jurídica.

Tiene por objeto determinar el valor de los bienes muebles o inmuebles al precio del mercado, tomándose en consideración el estado físico de las cosas, su depreciación, su utilidad, su aceptación en el mercado; tratándose de bienes inmuebles, su ubicación, etc.

En esta prueba se emplean prácticos o entendidos en la materia, - aunque si se trata de bienes inmuebles, se pueden utilizar los servicios de las personas encargadas para ello en las instituciones bancarias.

Los peritos que desahogan esta prueba, deben actualizar constantemente sus conocimientos sobre el precio de los objetos o bienes, - debido al constante índice inflacionario que sufren algunos países, entre ellos el nuestro.

En los conflictos de naturaleza jurídica, es común el empleo de -

este medio, cuando se ha condenado al demandado al pago de las prestaciones que el actor ha reclamado en el juicio, y no habiéndolo hecho voluntariamente, se procede a su ejecución forzosa, embargándole bienes y para saber si éstos cubren lo reclamado o para saber el precio a que estarán sujetos en los remates, es indispensable los servicios de un perito valuador que determine el precio de lo embargado.

e) EN INGENIERIA CIVIL. -

Esta prueba se desahoga como su nombre lo indica, por ingenieros especializados en la materia civil, o comúnmente conocidos como ingenieros en construcciones.

Tiene por objeto entre otras cosas, saber las características de la superficie sobre la que está edificado un inmueble, el tipo de material utilizado en la construcción, el estado físico de la misma, saber si no se requiere de mano de obra para su conclusión, etc.

Dicho medio de prueba es muy empleado cuando un trabajador que es contratado por obra determinada, ha sido despedido injustificadamente cuando la obra para la que se le contrató todavía no ha sido concluída, para lo cual se requerirá, como se dijo, de los servicios de un ingeniero civil que determine el estado físico de la construcción o construcciones y que traerá a colación el saber si eran necesarios o no los servicios del trabajador.

9. VALORACION JURIDICA DE LA PRUEBA PERICIAL

La valoración jurídica de la prueba en general, resulta ser uno de los momentos procesales más importantes del juicio, pues es donde el juzgador basado en las reglas de la lógica, la experiencia y sus conocimientos jurídicos, determinará el grado de certeza que se desprenda de cada medio de prueba en relación con los hechos aducidos por las partes.

En el proceso laboral, como indicamos en capítulos anteriores, es el sistema de la libre apreciación el que predomina para la valoración de las pruebas, como se desprende de los artículos 841 y 885 fracción III del ordenamiento Laboral vigente, también comentados y tratándose lo de la prueba pericial, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá apreciarla a su más libre albedrío, pues de lo contrario, si se sujetara a los dictámenes emitidos por los peritos, éstos decidirían la controversia suscitada entre las partes. En este sentido, la Suprema Corte de Justicia ha indicado que: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas y, por lo tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prue

dente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Quinta Epoca:

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

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

Tomo LVI, P. 2092. A.D. 1393/38 Castillas Salas Humberto. - Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVII, p. 1900 A.D. 4860/38 Durán Martínez Domingo. - Unanimidad de 4 votos.

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

Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965 del Semanario de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Poder Judicial de la Federación, Quinta-Parte, Cuarta Sala; p. 121.⁽⁵⁾

En el entendido de que la libre apreciación que realizan las Juntas no se contempla una potestad absoluta para éstas, pues al valorar -- las pruebas tendrán qué motivar el juicio crítico en que se basa su - apreciación, como así también la Suprema Corte de Justicia lo ha in

(5) Jurisprudencia citada por Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit. p. 159.

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

Amparo Directo 356/72 Antonio García Quiroga y otro. 4 de mayo de 1972. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. 5 votos. Tesis de Jurisprudencia No. 65 y 121, apéndice 1917-1965, Quinta parte, pp. 78, 106 y 121.⁽⁶⁾

En conclusión, los dictámenes emitidos por los peritos no tienen un valor específico o tasado, ni aún cuando la mayoría de éstos apoyen un dictamen determinado, ni cuando éste reúne todas sus características necesarias para su validez, pues de lo contrario, la prue-

(6) Tesis citada por Francisco Ramírez Fonseca, ob. cit. pág. 160'

La pericial decidiría la suerte del juicio, por lo tanto, la Junta puede apreciarla a su más libre arbitrio, debiendo expresar siempre los motivos a que ha llegado para tomar una determinación, basado todo ello en el sistema de la libre apreciación de las pruebas que es el que rige al proceso laboral.

10. NECESIDAD DE REFORMAR LOS ARTICULOS
824 Y 825 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJ
O

Proponemos una reforma a los artículos 824 y 825 de la Ley del Trabajo, en el sentido de que el desahogo total de la prueba pericial se realice por un sólo perito que sea designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje; ya que en la práctica, al intervenir el perito del actor, del demandado y por lo regular el tercero en discordia, resulta su desahogo un tanto dilatorio y ocioso en perjuicio de las partes y de la celeridad del proceso laboral.

Hay veces que es dilatorio su desahogo, porque el perito designado de oficio por la Junta para el trabajador o si se trata del que funja como tercero en discordia, rinde su dictámen hasta en tanto las cargas de trabajo se lo permitan.

En otras ocasiones, resulta ocioso su desahogo porque es común que los peritos designados por las partes por factores psicológicos y económicos, se inclinen en su dictámen a favor de la persona que los haya designado y ante esta situación será necesaria la labor del perito tercero en discordia para que emita su dictámen al respecto, y al que la Junta por lo regular le dará mayor valor, porque supone más imparcialidad en su labor.

Por las razones expuestas y por la resistencia de los abogados que prefieren alargar el pleito antes de economizar trámites, sería más benéfico el desahogo de la pericial en su totalidad por un sólo perito, verdaderamente competente, designado por la Junta, que como se viene practicando.

a) Designación por la Junta de Conciliación y Arbitraje de un perito oficial para su total desahogo:-

En virtud de que la prueba pericial no incide directamente en la decisión del juzgador, a pesar de que un dictámen esté apoyado por la mayoría de los peritos o aún cuando reúna todos los requisitos para su validez, es factible que esta prueba sea desahogada en su totalidad por un perito designado de oficio por la Junta, quien resolverá las proposiciones que se pretendan se den a conocer y que sean indicadas por las partes en el cuestionario respectivo, es decir, su desahogo se asemejaría un tanto al de la prueba de inspección laboral en donde los litigantes deben indicar los puntos sobre los que ha de versar, siendo el Actuuario de la Junta el que la desahoga, en este caso sería el perito que haya designado también la Junta.

Siempre y cuando los tribunales del Trabajo se apoyen en un cuerpo de peritos, cuyos integrantes reúnan todos los requisitos para ejer

cer una técnica, práctica o arte o tratándose de una profesión reglamentada que tengan como requisito indispensable título legalmente expedido y acreditado ante los órganos correspondientes del Estado. — Amén de que se sigan observando figuras jurídicas como el de los impedimentos y excusas, por si hay animadversión, amistad o parentesco del perito hacia alguna de las partes y viceversa.

b) Ventajas e inconvenientes:-

Como ventajas podríamos apuntar una mayor economía y concentración procesal al desahogarse la prueba pericial en una sola audiencia o diligencia; además de que al ser practicada dicha prueba por un sólo perito que al efecto haya designado la Junta, se supone que va a rendir su dictámen con imparcialidad; que se le podrá exigir al perito una mayor responsabilidad en sus labores como si se tratara de un funcionario adscrito a la propia Junta; que por lo mismo, el Juzgador o más bien los integrantes de la Junta tendrán mayor libertad de apreciar esta prueba en conciencia al no haber mayoría o minoría de peritos a favor del dictámen propuesto, y entre otras, habrá mayor equidad para las partes, en especial, para la demandada o patronal, al no dejarla sin perito, como se contempla actualmente si no hubiese hecho la designación del mismo.

Como inconvenientes establecemos que si bien es cierto que se ha ce necesario el desahogo de esta prueba, por lo menos con dos peritos, es porque haciendo a un lado la parcialidad con que éstos en un momento dado puedan actuar, lo que se busca es tener una mayor i-lustración del hecho controvertido, pues muchas veces la competen-cia, el tesón o cuidado con que se desarrollan los peritos, varía de un profesionalista a otro. Entonces al desahogarse la prueba pericial, por un sólo perito, se corre el riesgo de que éste no reúna las cualidades o requisitos mínimos de competencia o profesionalismo, siendo endeble por lo tanto su dictámen, y si es la prueba idónea para de-cidir el juicio, traerá graves consecuencias para las partes.

Y para finalizar con este apartado, otro inconveniente que podríamos apuntar, sería el que la Junta tendría que contar con un elenco de peritos de acuerdo a las materias técnicas más problemáticas, — que de hecho lo debería de tener, y en caso de carecer de los mismos para una materia determinada seleccionar al que reúna los requisitos mínimos de competencia, profesionalismo o experiencia si la — práctica no es reglamentada.

C O N C L U S I O N E S

1. El derecho en general como ciencia jurídica, es de carácter social, porque tiene como finalidad armonizar las relaciones de todos los componentes de la sociedad; no obstante existen algunas ramas de esta ciencia como son el Derecho Familiar, Agrario y el del Trabajo que se preocupan por tutelar a ciertos grupos humanos y que por esta razón, se identifican representando al derecho social, -- con independencia del privado y del público.

2. Las figuras jurídicas procesales que se aplican en los derechos instrumentales, tienen características comunes por que derivan de la Teoría General del Proceso, de tal manera que los procedimientos de prueba llevados en materia civil, penal o laboral, serán similares, pero por las formas y principios procesales que particularizan a cada rama del derecho, guardarán modalidades especiales.

3. La prueba en el proceso jurídico, es uno de los factores determinantes en la decisión del juicio, en virtud de que es el medio o instrumento de que se van a valer las partes para demostrar sus pretensiones, de tal manera que --

con la prueba queden esclarecidos los hechos dudosos o discutidos ante el juzgador.

4. Los principios tradicionales de la carga de la prueba establecidos en el proceso civil, tienen su aplicación también en el proceso laboral, con la característica de que en éste, opera la inversión de la carga de la prueba, no por la naturaleza tuteladora o protectora del Derecho Laboral hacia el obrero, sino porque éste se halla imposibilitado materialmente para probar algunos hechos aducidos en el proceso o bien porque el patrón está en mejor aptitud de probarlos.
5. Dentro de las pruebas, los documentos resultan ser uno de los medios más confiables en el proceso, ya que son los objetos en los que se asientan los hechos que se quisieron expresar al momento de su creación, evitando el peligro de modificaciones o retracciones posteriores y llegan ante el órgano jurisdiccional en la mayoría de los casos, con la demostración en sí, de los sucesos que se consignan.
6. La pericial constituye una prueba, porque mediante ella

se podrán conocer algunos hechos que representan un obstáculo para el juzgador, por su carácter técnico, científico, artístico o bien de naturaleza diferente a la jurídica.

7. La pericial por su estructura, tiene como objeto principal el hecho sobre el que ha de recaer la prueba, pero también otro no menos importante que es la ilustración o demostración de ese hecho que se deriva de la labor del perito a través de su dictamen, haciéndose cognoscible para personas con una cultura general.
8. El perito, al igual que el testigo, son llamados para auxiliar al juzgador para el conocimiento o exposición de un hecho controvertido en el proceso, por lo tanto, no constituyen en sí prueba alguna, pero sí los sujetos que ayudarán a su desahogo por medio de su dictamen o testimonio.
9. Los impedimentos y excusas tienen como objetivo que el juicio se desarrolle con el mayor ánimo de imparcialidad de parte de las personas que han de decidir o puedan influir en el juicio, por lo tanto, sus disposiciones se deberían de hacer extensivas al perito designado de oficio

al trabajador por la Junta, pues también podría ubicarse - en los supuestos de los impedimentos y causar perjuicios a la parte actora si no llegase a excusarse.

10. En el proceso laboral, al observarse el sistema de la libre apreciación de las pruebas, las opiniones técnicas que derivan de los dictámenes periciales, no vinculan el juicio jurídico de quienes juzgan, por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden apartarse de este medio siempre y cuando expongan los motivos que tuvieron para hacerlo.

La prueba pericial es contemplada en la Ley Federal del Trabajo como una prueba colegiada, porque se prevee la labor de los peritos designados por las partes, cuyos dictámenes por lo regular son contradictorios, pues los peritos por lo general por factores económicos y psicológicos se inclinan a favor de la persona que los designó. Por lo que la Junta tendrá que nombrar de oficio un tercer perito en discordia, para una mayor ilustración y orientación de la verdadera realidad. En consecuencia resulta un tanto ociosa la intervención de los peritos de las partes, dila-

tando el desarrollo del proceso laboral.

12. Como los dictámenes no constriñen a la Junta a decidir el juicio por sus resultados, a pesar de que la mayoría de los mismos esté en un determinado sentido, de lo contrario los peritos decidirían la controversia, y toda vez -- que el objetivo de la pericial es la ilustración de un hecho controvertido que por sus características técnicas, científicas o artísticas sea entendido por el común denominador de las personas, esta prueba por economía procesal, es factible que se desahogue por un solo perito que al efecto designe de oficio la Junta.

13. Otra razón por la que es viable el desahogo total de la prueba pericial por un solo perito, es porque el proceso laboral tiende a una mayor economía, concentración y celeridad en el desarrollo de sus etapas. Siempre y cuando se cuide que la personal que la vaya a practicar, reúna los requisitos mínimos de competencia y experiencia en su ramo, y que los mismos sean dados a conocer a las partes, para que en un momento dado realicen las observaciones -- que estimen pertinentes.

BIBLIOGRAFIA

1. Alsina, Hugo.- "Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil", Edit. Ediar, Buenos Aires 1961.
2. Becerra Bautista, José.- "El Proceso Civil en México", 7a. Edic., Edit. Porrúa, S. A., México 1979.
3. Bentham, Jeremías.- "Tratado de las Pruebas Judiciales", Edit. Ejea, Buenos Aires 1971.
4. Bonnier, Eduardo.- "Tratado Teórico y Práctico de las Pruebas en el Derecho Procesal Civil y Penal", Edit. Rus, Madrid 1969.
5. Briseño Sierra, Humberto.- "Derecho Procesal", 3a. Edic., Edit. Cárdenas y Editor, México 1974.
6. Calamandrei, Piero.- "Estudios sobre el Proceso Civil", Edit. Ejea, Buenos Aires 1973.
7. Carnelutti, Francisco.- "Derecho y Proceso", Edit. Ejea, Buenos Aires 1971.

8. Cavazos Flores, Baltasar.- "El Derecho de Trabajo en la Teoría y en la Práctica", 1a. Edic., Edit. Jus, México 1972.
9. Couture, J. Eduardo.- "Fundamentos del Derecho Procesal Civil", 3a. Edic., Edit. De Palma, Buenos Aires 1972.
10. De la Cueva, Mario.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, 6a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México --- 1980.
11. De Pina, Rafael.- "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", 1a. Edic., Edit. Botas, México 1952.
12. De Pina, Rafael y José Castillo Larrañaga.- "Derecho Procesal Civil", 8a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México 1969.
13. Devis Echandia, Hernando.- "Teoría General de las Pruebas Judiciales", Tomo II, 2a. Edic., Edit. Ejea, Buenos Aires 1972.
14. Díaz de León, Marco Antonio.- "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", 1a. Edic., Textos Universitarios, S.A., México 1981.
15. Dorantes Tamayo, Luis.- "Elementos de Teoría General del Proceso", 1a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México 1983.

16. Guerrero, Euquerio.- "Manual del Derecho del Trabajo", 11a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México 1980.
17. Manzini, Vicenzo.- "Tratado del Derecho Procesal", Tomo -- II, 1a. Edic., Edit. Ejea, Buenos Aires 1952.
18. Méndez Pidal, Juan.- "Derecho Procesal Social", Edit. Re-- vista del Derecho Privado, Madrid 1947.
19. Muñoz Ramón, Roberto.- "Derecho del Trabajo", Tomo I, 1a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México 1976.
20. Niño Torres, Francisco y Roberto Mejía Estupiñán.- "El Pro-- cedimiento Laboral Teórico Práctico", Edit. Temis, Colum-- bia 1975.
21. Olea Alonso, Manuel.- "Derecho Procesal del Trabajo", 3a. Edic., Edit. I.E.P., Madrid 1972.
22. Pereira Anabalón, Hugo.- "Derecho Procesal del Trabajo", - s/n Edic., Edit. Jurídica de Chile 1961.
23. Porrás López, Armando.- "Derecho Procesal del Trabajo", - 1a. Edic., Edit. Cárdenas y Editores, México 1980.

24. Ramírez Fonseca, Francisco.- "La Prueba en el Procedimiento Laboral", 4a. Edic., Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México 1983.
25. Ros Gámez, Francisco.- "Derecho Procesal del Trabajo", 1a. Edic., Edit. Cárdenas y Editores, México 1980.
26. Salinas Suárez del Real, Mario.- "Práctica Laboral Forense", 1a. Edic., Edit. Cárdenas y Editores, México 1980.
27. Scialoja, Vittorio.- "Procedimiento Civil Romano", Edic. - Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1954.
28. Tapia Aranda, Enrique.- "Derecho Procesal del Trabajo", 6a. Edic., Edit. Velux, S.A., México 1978.
29. Trueba Urbina, Alberto.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", 5a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México 1980.
30. Trueba Urbina, Alberto.- "Nuevo Derecho del Trabajo", 5a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México 1980.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4a. Edic., Edit. por la Cámara de Diputados, México 1982.

Ley Federal del Trabajo de 1931, Publicada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Edic. Oficial, México, Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo de 1970, 1a. Edic., Edit. por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Mayo de 1978, México.

Ley Federal del Trabajo Reformada en el año de 1980, 4a. Edic., Edit. por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, abril - de 1981, México.

Código de Procedimientos Civiles Para el Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1872. Imprenta del Progreso de - Ramón Laine, Veracruz 1873.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de -- 1932, 23a. Edic., Edit. Porrúa, S.A., México 1978.

OTRAS FUENTES

Manual del Derecho del Trabajo, S.T.P.S., Procuraduría de la Defensa del Trabajo, 3a. Edic., México 1978.

Pequeño Larousse Ilustrado, 7a. Edic., Edic. Larousse, S.A., -- México 1983.