

150
2 es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

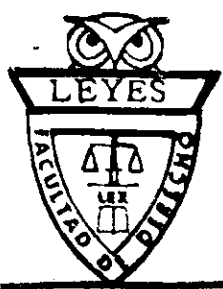
LA NULIDAD DE LAS RENUNCIAS FIRMADAS EN BLANCO

T E S I S

QUE PARA OPTAR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

MARISOL DEL PILAR CONTRERAS SANDOVAL

ASESOR: LIC. ENRIQUE A. LARIOS DIAZ



MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

259624



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE

1951 - 1994

A MI PADRE

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I CONCEPTOS.....	1
1.- Trabajador.....	1
2.- Patrón.....	12
3.- Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	15
4.- Prueba documental.....	21
5.- Renuncia.....	35
6.- Objeción.....	40
7.- Medio de perfeccionamiento.....	49
8.- Perito.....	57
9.- Pericial grafoscópica y documentoscópica.....	67
10.- Dictamen.....	71
11.- Fraude en firmas.....	80
12.- Nulidad.....	81
CAPITULO II ANTECEDENTES.....	83
1.- Creación del artículo 123 Constitucional.....	83
2.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	93
3.- Reformas de 1970 a la Ley Federal del Trabajo.....	96
4.- Ley Federal del Trabajo de 1980.....	99
CAPITULO III NATURALEZA JURIDICA DE LAS NULIDADES.....	101

	Pág.
1.- El consentimiento como elemento esencial del acto jurídico.....	101
2.- La forma, elemento de validez del acto jurídico.....	108
3.-Veracidad y libertad consensual de la manifestación de voluntad.....	111
4.- La lesión.....	120
5.- La licitud.....	122
6.- La nulidad como especie de ineficacia del acto jurídico.....	122
7.- Causas de nulidad.....	124
8.- Especies de nulidad.....	126
9.- Consecuencias de la nulidad.....	130
CAPITULO IV LA NULIDAD DE LAS RENUNCIAS EN LA PRACTICA LABORAL.....	134
1.- La renuncia del trabajador obtenida por medio de la fuerza.....	134
2.- La renuncia del trabajador obtenida por medio de la presión moral.....	135
3.- La renuncia del trabajador obtenida por medio de la presión psicológica.....	137
4.- Hojas firmadas en blanco por los trabajadores al ingresar a las empresas.....	138
5.- Medios para comprobar que las renunciaciones fueron firmadas en blanco.....	140.

	Pág.
6.- Estudio grafoscópico.....	146
7.- Estudio documentoscópico de abuso de firma en blanco.....	150
8.- Nulidad de las renunciaciones.....	152
CONCLUSIONES.....	155
BIBLIOGRAFIA.....	158

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como parte esencial proteger a la clase trabajadora de los abusos que en muchas ocasiones tienen los patrones, para que el trabajador obtenga un trabajo.

En virtud de que los patrones al ver la necesidad que tienen los trabajadores por tener una fuente de trabajo para poder obtener un ingreso que sirva para las principales necesidades de él y su familia; les ponen condiciones para que sean aceptados en los centros de trabajo; condiciones que en muchas ocasiones son en contra de su voluntad.

Y debido a las pocas fuentes de trabajo que existen los trabajadores se ven obligados aceptar, dichas condiciones.

En cuanto al estudio que se hace del tema de la nulidad de las renunciaciones firmadas en blanco, se estudiarán diferentes aspectos.

La sistemática que se sigue es aportando los principales conceptos que utilizaremos en el desarrollo de la presente investigación, siguiendo con los antecedentes de nuestra ley laboral, en donde observaremos que no existe precedente del

tema en estudio; además se tratara de explicar lo que se considera como un acto nulo para finalizar con una breve explicación de cuando una carta renuncia está afectada de nulidad, en virtud de que se encuentran vicios en la voluntad de la persona que la suscribió; es decir que no es su voluntad renunciar al centro de trabajo; por lo cual se deberá tener por no presentada dicha carta renuncia y restituir al trabajador de todos los daños y perjuicios que le ocasionó la presentación de la supuesta renuncia.

Así en el primer capítulo se explicara los conceptos que a lo largo de nuestra investigación vamos a estar utilizando, con la finalidad de entender con más claridad el tema en estudio, conceptos que nos darán un panorama y criterio más amplio del tema.

En cuanto a los antecedentes se contempla que no existe en nuestra legislación aportación alguna que hable de renuncia, mucho menos de cuando las renunciaciones están afectadas de nulidad, y tal vez es por esto que existen tantos abusos en cuanto a esto.

El estudio del acto jurídico que se encuentra establecido en el capítulo tercero, trata de explicar los elementos que se requieren para que un acto jurídico sea válido y por lo tanto no

este afectado de nulidad; así como se estudian los vicios que pueden existir en dichos elementos, por lo que se podrá entender con más facilidad cuando una carta renuncia está afectada de nulidad; es decir que en alguno de los elementos del acto exista un vicio.

En tanto a la nulidad de las renunciaciones en la práctica laboral, que se trata en el capítulo cuarto; son varias las hipótesis que existen y que se vinculan directamente con el tema de la nulidad de las renunciaciones, por tanto, se ha dividido a éste, en una serie de situaciones, para sistematizar mejor esos momentos en donde pueden aparecer.

En este orden de ideas se tomarán como características las que las hacen diferenciarse entre sí.

Y en principal se explicaran los medios por los cuales se puede comprobar que una renuncia fue firmada en blanco, así como los diversos instrumentos que se utilizan para comprobar que existió un fraude en firma.

En tanto la jurisprudencia citada no obstante no haber una gran cantidad de tesis que se relacionen con el tema las que han sido citadas pretenden queden reafirmadas las ideas que se

presentan a lo largo del tema, las cuales se han ido clasificando de acuerdo con el desarrollo del mismo.

CAPITULO I

CONCEPTOS

Cualquier estudio sobre un tema en particular, debe iniciarse con la investigación de cual es la materia de que se trata. Así, lo primero que debemos hacer es determinar la materia que se va a contener en la investigación. Y tendremos como finalidad en este capítulo de "Conceptos", presentar una visión orgánica y sistemática del tema, en virtud de que los conceptos nos darán un conocimiento de la realidad.

En este orden de ideas, analizaremos los conocimientos básicos que permitan situarnos a medida que vayamos abordando los conceptos jurídicos que vamos a manejar a lo largo del tema.

1.- TRABAJADOR.

El trabajador es el sujeto principal del derecho laboral. De acuerdo con el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Precisando, el trabajador debe ser siempre una persona física, no importando la actividad que desarrolle para poder tener la calidad de trabajador. Esto quiere decir, de acuerdo con la definición legal, que se excluye a las personas morales desprendiéndose que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con carácter de trabajador, ya que esté es una persona moral, no basta que preste servicios para otra y que sea un trabajo personal subordinado, sino que es necesario que sea libremente, es decir por su voluntad, además de que debe ser lícito y que sea mediante el pago de un salario.

La definición que nos da el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, previene, que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, así, los elementos que podemos desprender de este precepto son: a) él trabajador siempre tiene que ser una persona física; y b) la prestación de un trabajo personal el cual debe tener el carácter de subordinación.

Además que "...únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que

era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la ley." ¹

El artículo 3º de la Ley de 1931 decía "...trabajador es la persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo; de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podrían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo, esto es, la ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica podían ser sujetos de relación laboral." ²

Como observamos en la Ley de 1931, existía una laguna, ya que no se precisó si sólo la persona física podía ser trabajador, o también la jurídica.

Para Baltasar Cavazos Flores, dicho precepto "...fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Era falso, porque afirmaba que trabajador era << toda persona >> y las personas pueden ser,

¹ CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. 8ª ed. Ed. Porrúa. México, 1982. pág. 153.

² Idem..

jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser <<material, intelectual o de ambos géneros>>, y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual; sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con un máquina."³

Tomando en cuenta la naturaleza del Derecho del Trabajo, el concepto que se da de trabajador actualmente está mejor descrito que el que existía en el artículo 3º de la Ley anterior, ya que para que exista el trabajador no se requiere que los sindicatos o asociaciones celebren el contrato de trabajo.

Díaz de León comenta que "...trabajador es la persona física que personalmente presta un trabajo subordinado mediante una remuneración ."⁴

³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 lecciones de Derecho Laboral. 7ª ed. Ed. Porrúa. México, 1982. pág. 83

⁴ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1990. pág. 5

Trueba Urbina dice que trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración; ya que el trabajador sólo tiene la obligación de prestar un servicio eficiente.

"Si trabajador es <<todo aquel que ocupa un empleo colocándose en una situación de subordinación con respecto al empleador para la ejecución de un trabajo, cualquiera sea la naturaleza de ese empleo e independientemente del modo de remuneración utilizado y aun en ausencia de toda remuneración>>, según reza la definición del decreto francés del 14 de mayo de 1938, no debemos olvidarnos que, en esa situación, pueden encontrarse personas que reciben distinta denominación tales como obreros, empleados, servidores, etc."⁵

Las normas de la Declaración de derechos sociales reposan, "... en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado."⁶

⁵ Ibidem. pág. 8-9

⁶ CUEVA, Mario de la. Op. cit. pág. 152.

Carrero Igelmo menciona que "...no existe coincidencia, entre los conceptos económico y jurídico de trabajador. Mientras que desde un ángulo económico, se entiende por trabajador toda persona que realiza una actividad productiva, jurídicamente la noción de trabajador, es mucho más restringida, ya que enmarca en los límites de la relación laboral conforme se regule legalmente."⁷

Desprendiéndose de estas definiciones los siguientes elementos:

a).- El trabajador siempre tiene que ser una persona física, ya que no es posible entablar una relación laboral con una persona moral, entendiéndose por persona física, en cuanto al sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, considerando a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo.

b).- La prestación del trabajo debe hacerse personalmente, lo cual alude, igualmente, a la idea de que el trabajador únicamente puede serlo una persona física; implica que una

⁷ CARRO IGELMO, Alberto José Curso de Derecho del Trabajo. 2ª ed. Ed. Industria Gráfica Ferrer Coll, S.A. Barcelona, 1991. pág. 205.

persona moral carece la posibilidad jurídica de prestar un trabajo personalmente, y sólo puede obligarse a desempeñar servicios a través de la intermediación de personas físicas. Es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y así lo exige nuestra doctrina; ya que si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de la figura jurídica llamada intermediario.

c).- Constituyéndose la subordinación como el elemento característico de la relación de trabajo, es decir, sinónimo de poder de mando y el deber de obediencia; siempre que esto se refiera al trabajo contratado y que se ejerza en la jornada de trabajo.

Es decir, la subordinación constituye el elemento característico, y más importante del contrato de trabajo; ya que es el elemento que lo diferencia de otras relaciones.

Dentro del campo del derecho laboral, la subordinación, se encuentra regulada por una serie de normas que tienen por finalidad la protección de la personalidad humana.

Las siguientes tesis de la Suprema Corte de Justicia, que se

transcriben, precisan las características de la subordinación jurídica.

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Este tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. "Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. -Apéndice 1917-1985. Pág. 267.- Quinta Parte. Tesis 297.

"SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrono y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrono un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo". Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Apéndice 1917-1985.- Pág. 267.- Quinta Parte.- Tesis 298.

d).- Debe mediar el pago de un salario

"El salario como pago del trabajo personal prestado se deduce, como elemento esencial, de la teleología con que el servicio subordinado se realiza. Para la Ley Federal del Trabajo, dicha remuneración es esencial".⁸ El artículo 20 de la Ley de la materia dice que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Haciéndose una distinción de dos formas de trabajo; la primera es donde el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y principios científicos y técnicos, y la segunda es que debe realizarse con las normas e instrucciones que estén vigentes.

Varios autores no están de acuerdo con la palabra subordinación, ya que subordinación implica relación de poder, de autoridad material, moral y económica del patrón sobre el trabajador, así como un sometimiento y obediencia del trabajador al patrón.

⁸ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op cit. pág. 5.

Encontrándose prohibido establecer diferencias, por motivo de edad, raza, religión, condición social, doctrina política; aunque en la practica los patrones seleccionan a su personal haciendo distinciones.

A lo que concluyen las doctrinas expuestas por Jacobis, Borssi y Pergolesi respecto a la palabra subordinación es:

"a).- Una relación personal por el contenido de la misma el trabajo a dos términos trabajador y patrono.

b).- Una relación técnica de dirección de poder de mando del empresario o de su representante.

c).- El contenido de esa relación también es económico, porque el salario que recibe el trabajador es para satisfacer las necesidades de su familia y de él mismo".⁹

En la práctica es muy común que se utilice la palabra empleado, al referirse a trabajadores de confianza, oficina y mostrador.

⁹ PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Manuel Porrúa. México 1949. pág. 60.

Por lo anterior debemos considerar los términos artesano, operario, obrero, jornalero, empleado y trabajador como sinónimos.

Para nuestra legislación existen distintas clases de trabajadores las cuales son las siguientes:

- El trabajador de planta
- El trabajador temporal
- El trabajador eventual
- El trabajador de temporada
- El trabajador a destajo, y
- El trabajador de base

El trabajador de planta es la persona que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa; el trabajador con carácter de temporal es aquel que sustituye a otro por un período determinado de tiempo; el trabajador eventual es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa; el trabajador de temporada, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada; el trabajador a destajo es al que

se le paga por unidad de obra ejecutada, y el trabajador de base es aquel que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

Podemos decir que para que una persona sea trabajador debe existir subordinación, debe ser personal el trabajo que realiza y debe haber el pago de un salario, el cual debe ser remunerador.

Teniendo el trabajador la obligación de desempeñar el trabajo bajo las ordenes del patrón o sus representantes.

En este orden de ideas podemos concluir que trabajador es la persona que se obliga con otra a prestarle un servicio, a cambio de que esta última le retribuya a través del pago de un salario, el cual debe ser remunerador.

2.- PATRON.

Según el diccionario jurídico patrón es el empleador de obreros el diccionario de la lengua le da diversas acepciones como la de "dueño de la casa" o "jefe de un barco".

Para el derecho laboral y conforme al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Conforme al criterio del Lic. Manuel Alonso García el patrón es "...toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".¹⁰ Pudiendo observar que se habla de una remuneración, a cambio de la prestación de los servicios.

Para Díaz de León "...el concepto de patrono, patrón o empleador, se deduce de la posición asumida, frente al trabajador, en una relación jurídica-laboral."¹¹ Teniendo el carácter de patrón toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores conforme a lo pactado, a la costumbre, a los términos de ley.

Sánchez Alvarado dice que patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. pág. 84.

¹¹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. pág. 11

Es decir que patrón es la persona sea física o moral, que utiliza bajo su subordinación, los servicios ya sea materiales, intelectuales o ambos; y estos deben ser lícitos, libres y personales mediante la retribución de un salario.

Desprendiéndose de las anteriores definiciones los siguientes elementos:

a) Puede ser persona física o jurídica colectiva. Respecto del patrón como persona física o jurídica, es aquel individuo que utiliza o recibe la prestación de un trabajo personal subordinado, en caso de que el patrón sea persona jurídica, esta puede ser de derecho público, de derecho privado, y aun de derecho social.

La persona moral sólo puede actuar mediante sus representantes.

b).- Reciben servicios que pueden ser: Materiales, intelectuales o ambos.

c).- Y debe ser en forma subordinada.

Recientemente el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho tal tendencia.

Así las cosas podemos decir que patrón es la persona la cual puede ser física o moral, la cual va a requerir los servicios de otra a la que denominamos trabajador.

3.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El Constituyente de Querétaro creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales de trabajo, independientes del Poder Judicial como expresión de los factores de poder.

En 1918, la Suprema Corte de Justicia, consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribunales de Trabajo, sino autoridades y que en contra de sus resoluciones, procedía el juicio de amparo, y éstas eran instituciones de carácter público, que tenían como objeto evitar los grandes trastornos del orden y de la paz pública, así como proteger la riqueza, de la industria y el trabajo.

En el año de 1924 la Corte, afirmó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje si eran Tribunales de Trabajo, y no Tribunales Especiales, aun cuando no pertenezcan al Poder Judicial.

A los tribunales del Trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estos son cuerpos colegiados, constituidos en forma tripartita.

“En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir, mediante proceso, los conflictos y litigios de trabajos derivados de las relaciones laborales reguladas en el apartado A del artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo”.¹²

Para la Suprema Corte de Justicia; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son organismos administrativos con funciones jurisdiccionales y facultades para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos entre el capital y el trabajo.

Para Trueba Urbina las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen “...jurisdicción e imperio para dirimir los conflictos entre el

¹² DIAZ DE LEON , Marco ANTONIO. Op. cit. pág. 84

trabajo y el capital o entre obreros y patrones, o entre unos y otros, ya sean jurídicos o económicos. En estos órganos se deposita la administración de justicia obrero y de justicia social cuando entienda en toda su amplitud la facultad que les encomienda el artículo 123, que forma parte de la Constitución Social." ¹³

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas como autoridades del trabajo y servicios sociales; con jurisdicción, federal o local, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos laborales suscitados entre trabajador y patrón, trabajadores entre sí o entre patrones derivados de la relación laboral, teniendo como objetivo las normas de trabajo, así como que se cumpla con la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró que las juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros tribunales.

¹³ Idem.

Estos órganos son los encargados de administrar la justicia obrera y la justicia social, teniendo estas autoridades sociales función jurisdiccional; conforme al artículo 123 Fracción XX del apartado "A", y estas las integran los representantes de los obreros, de los patrones y del Gobierno con facultades y potestad para dirimir los conflictos ante el Capital y el Trabajo, tanto jurídico como económicos.

Para Néstor de Buen, la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la de resolver de los conflictos jurídicos y en la de los conflictos económicos, correspondiéndoles la tutela de los trabajadores al subsanar sus demandas, al eximirlo de cargas probatorias, y de requerir a los patrones la exhibición de documentos.

De la Cueva dice que las Juntas de Conciliación y Arbitraje "...son una institución especial. Por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial".¹⁴

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II. 7ª ed. Ed. Porrúa. México 1981, pág. 921

Por otro lado Trueba Urbina dice que "...las Juntas no son tribunales de conciencia ni de equidad, sino de derecho porque <<aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo, conforme al artículo de la ley>>." ¹⁵ Es decir que para el licenciado Trueba, las Juntas son Tribunales de Trabajo, ya que tienen funciones específicas.

"Considerando el doble fuero, local y federal establecido en la aplicación de las normas laborales, como lo disponen la fracción XXXI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y los artículos 523 al 529 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos: las Juntas de Conciliación y Arbitraje también son de carácter federal o local, según correspondan sus integraciones orgánicas y administrativas, derivadas de los gobiernos que las constituyan federal o estatal -, y que sirven para resolver los conflictos laborales según correspondan a cada uno de los fueros señalados".¹⁶ Las juntas para el mejor desempeño de sus funciones se apoyan en juntas especiales, las que pueden ser federales o locales.

¹⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1989. pág. 142.

¹⁶ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit pág. 84-85.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, realizan funciones como tribunales de trabajo, a las que les corresponde el conocimiento de los conflictos laborales suscitados entre trabajadores y patrones, trabajadores entre sí o entre patrones, derivados de las relaciones de trabajo, así como resolver estos.

Las juntas especiales son órganos jurídicos que conocen y tramitan los asuntos que le señala la Ley Federal del Trabajo.

"Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las junta de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción."¹⁷

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas conforme al artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo; además de conocer de asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas en lo relacionado con la capacitación y adiestramiento , seguridad e higiene en el trabajo.

¹⁷ CUEVA, Mario de la .El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. I 8ª ed Ed. Porrúa, S.A. México, 1982 pág. 52.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden actuar de oficio, sólo a petición de parte, es un organismo autónomo de equidad y derecho cuya función principal es impartir la justicia a obreros.

En resumen las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de trabajo, los cuales son federales o locales, y que tiene la función de resolver los conflictos y diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patrones.

4.- PRUEBA DOCUMENTAL.

El documento, desde el punto de vista jurídico se define como el objeto material en el cual, por escritura o signos, consta un hecho.

La determinación del origen del término documento se ha dividido. Algunos autores señalan que la palabra documento proviene de la voz latina documentum, significa título o prueba escrita; y éste del verbo docere, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza. Por lo tanto la prueba documental es producto de la actividad del hombre, la cual representa un hecho o algún acto.

Gramaticalmente, documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestra, confirma o corrobora una cosa o acto.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra documento que trae su etimología de la frase docere mentem, declarar o demostrar la intención, que quiere decir todo escrito en que se halla consignado algún acto.

Es un medio de acreditamiento o medio de confirmación, que podría definirse, como un instrumento en el cual existe escritura en la cual se anotan una serie de datos, el que surge como medio de prueba con anterioridad al año 2000 a.C., y posteriormente reconocido por el Código de Hamurabi. En el derecho laboral adquiere una insoslayable importancia ya que le impone al patrón la probanza de casi todos los requerimientos y aseveraciones formuladas por el trabajador en la demanda.

Existiendo relación entre los documentos y los actos jurídicos, ya que la mayoría de los documentos contienen realización de actos jurídicos.

Para Cipriano Gómez Lara, "...el documento es una cosa que contiene la representación material, mediante signos, figuras o dibujos, de alguna idea o pensamiento. " ¹⁸ Es decir que es un instrumento en el cual por medio de la escritura se van a quedar plasmadas unas series de ideas.

"En la rama procesal civil, en términos generales, por documento se entiende toda representación objetiva de un pensamiento, lo cual significa esta representación puede ser material o escrita, lo cual a su vez nos lleva a considerar sobre la existencia de documentos que son materiales y otros que son escritos." ¹⁹

Si bien es cierto que se entiende por documento toda representación objetiva de un pensamiento; lo cual no se significa que dicha representación puede ser material o escrita , en virtud de que para que quede algo escrito forzosamente debe quedar plasmado en un objeto, es decir algo material, el cual puede ser papel, piedra, etc.

¹⁸ GOMEZ LARA, Cipriano. Op. cit. pág. 360

¹⁹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1990. pág. 832.

"Briseño Sierra sostiene que los documentos se comprenden dentro de lo que él llama medios de acreditamiento, los que a su vez forman un capítulo de lo que ya conocemos, en mayor extensión, como medios de confirmación."²⁰

Al respecto podemos mencionar que los documentos son medios de prueba, los cuales van a ayudar efectivamente para confirmar algún acto jurídico que nos beneficie en el juicio.

"En sentido procesal, el documento es un medio de probar; se produce por un acto y se expresa mediante un objeto. " ²¹

Por lo tanto se puede decir que los documentos son consecuencia de la voluntad y de las actividades que el hombre realiza, los cuales van a quedar descritos en papel, o algún otro objeto; el pensamiento, y que van a ser auxiliares para demostrar que efectivamente ese acto se llevo a cabo.

Para Nuñez Lagos "...el documento es una cosa mueble,

²⁰ GOMEZ LARA, Cipriano. Op. cit. pág. 141.

²¹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. pág. 834.

corporal, que enseña algo, a diferencia del monumento, que es cosa inmueble."²²

A lo que se refiere es que el documento debe ser un medio el cual pueda ser llevada a la presencia del juzgador.

Liebman dice que "...el documento en general, es una cosa que representa o configura un hecho, en modo de dar a quien lo observa un cierto conocimiento de él." ²³

La definición que Pallares indica es que "...el documento consiste en cualquier cosa que tenga algo escrito con sentido inteligible, aunque para precisar el sentido sea necesario acudir a la prueba de peritos traductores...no importa la materia sobre la cual se escriba: el papel, la piedra, incluso los ladrillos como se acostumbraba entre los asirios, cuyas bibliotecas estaban formadas por cantidad enorme de esos documentos hechos de arcilla." ²⁴

²² Ibidem.. pág. 863.

²³ Ibidem, pág. 855.

²⁴ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. 8ª ed. Ed. Harla. México, 1990.pág. 360-

"Guasp define el documento diciendo que es aquel medio de prueba que consiste en un objeto que puede, por su índole, ser llevado físicamente a la presencia del juez, y reconoce que la denominación de documento no revela este carácter, y, agrega que el único elemento decisivo para trazar el concepto es precisamente la naturaleza mueble, la posibilidad de ser llevado a la presencia judicial,"²⁵ al respecto no estoy de acuerdo con esta definición ya que para que se pueda clasificar como documento este debe contener algo escrito, el cual nos sirva para demostrar algún acto; y no sólo se requiere que sea un objeto mueble.

Para Prieto Castro el documento es "...el objeto o materia en que consta por escrito una expresión del pensamiento, y también éste expresado por escrito, según resulta de los principios de la legislación positiva; añadiendo que en un sentido más lato documento es todo lo que enseña una representación cualquiera , como hitos, fotografías, precintos, tallas, pero tales documentos, en sentido amplio, agrega, no se someten a las reglas de los documentos según la ley, sino que son objeto de reconocimiento judicial."²⁶

²⁵ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. pág. 862

²⁶ Idem..

De las anteriores definiciones, se desprenden dos elementos, de los cuales consta la escritura y el sentido de la escritura, o mejor dicho, la idea que expresa.

"Documento es, dice Baudín, la escritura, instrumento u otro papel autorizado, según los casos, con que se prueba, confirma o corrobora una cosa. También se llama así a cualquier dato, papel o instrumento escrito que sirve para justificar una cosa o hacer constar una obligación." ²⁷ Como observamos en esta definición se menciona que el documento, tiene como finalidad probar, confirmar o corroborar algún acto, si bien esto es cierto, no lo es que el documento justifique una cosa o haga constar una obligación ya que en ocasiones existen documentos los cuales han sido alterados en su contenido o bien la firma que aparece en ellos no es auténtica.

"Manresa entiende por documento, en lenguaje forense, todo escrito en que se hace una disposición o convenio, o cualquier otro hecho, para perpetuar su memoria y poderlo acreditar cuando convenga." ²⁸

²⁷ SANZ TOME, Federico. La Prueba en el Proceso Laboral. Ed. Lex Nova. Valladolid, 1990. pág. 264.

²⁸ Idem.

Para Orbaneja, "...documento es toda incorporación o signo material de un pensamiento."²⁹

La definición que da la Real Academia, de documento, es "...válido no sólo en su aspecto común, sino también en el específicamente procesal, al decir que es la escritura, instrumento u otro papel autorizado, según los casos, con que se prueba, acredita o hace constar una cosa."³⁰

Los documentos pueden clasificarse de las siguientes maneras:

a).- Primera clasificación.

En cuanto al origen : en públicos y privados.

En cuanto al valor intrínseco: en originales y copias que a su vez se subdividen en testimonios, copias simples y copias fotostáticas.

²⁹ *Idem.*

³⁰ *Ibidem.* pág. 264-265.

En cuanto a la naturaleza: puede ser un escrito o un simple objeto.

b).- Cipriano Gómez Lara hace la siguiente clasificación.

En esta clasificación los criterios son muy antiguos. Un primer criterio es el de los documentos públicos, los cuales son los que producía el escribano, aquel funcionario antecesor de nuestros notarios y de los secretarios judiciales; el segundo criterio es el de los llamados documentos auténticos, que eran aquellos cuyo origen estaba fuera de duda y hacían prueba por sí mismos, y el tercer criterio es el de los documentos privados, que se definían como los que no estaban en los dos criterios anteriores.

c).- Una tercera clasificación, la realiza el Licenciado Marco Antonio Díaz de León.

En esta clasificación encontramos cuatro clases de documentos.

1ª Documentos auténticos;

2ª Documentos antilitigiosos

3ª Documentos casuales de los interesados en la causa, y

4ª Testimonios escritos de quienes no pueden ya reproducirlos oralmente.

La lista de medios de prueba que se contienen en la Ley Federal del Trabajo reglamenta los documentos públicos y los documentos privados.

El artículo 795 de la citada Ley dice " son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como las que expida en ejercicio de sus funciones" y que son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el artículo mencionado.

Joaquín Martínez Alfaro dice que "Documento Público. Es aquél cuya formación está encomendada a un funcionario que tiene fe pública."³¹

³¹ MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 75.

Es decir que los documentos públicos, contienen en sí mismos un principio de prueba, esto es que se tiene como cierto lo asentado en el documento.

Y los documentos privados, según la ley su formación no ha estado constituida en ejercicio de una función pública, y por lo tanto tienen un valor menor y que el juzgador al analizarlas, les asignara el valor que en justicia proceda.

Los documentos privados pueden ser simples, y son los que no provienen de las partes sino de un tercero, y al respecto la jurisprudencia ha determinado que el documento proveniente de tercero tiene el mismo valor testimonial de ese tercero y deberá llamarse a su autor para que declare sobre el contenido de dicho documento.

LOS DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCERO. Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de Ley, por lo que carecen de valor probatorio.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, p. 82.

Cuando son presentados como prueba en un juicio laboral documentos privados, si no son objetados, deberán ser considerados con validez y valor probatorio; aún cuando no hayan sido ratificados.

Pérez Palma dice que documento es el escrito con el que se comprueba o se acredita algún hecho u obligación.

“Documento en sentido amplio, es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento: como una voz grabada eternamente”.³²

Para Dohring, es la manifestación de un pensamiento que ha tomado cuerpo en caracteres de escritura.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, el documento es "...en un sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; por ello, los documentos han sido considerados

³² DE BUEN, Néstor. Op. cit. pág. 442..

como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos del proceso." ³³

El documento se va a ofrecer como medio de prueba cuando en el proceso obra para que se atienda exclusivamente a su contenido.

Desde un punto de vista jurídico el documento es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho.

Desprendiéndose de lo anterior que el documento tiene dos elementos:

a) el objeto material, en el cual va a constar la escritura o las figuras y

b) el significado, es decir, la idea que expresa la escritura.

Cabe comentar que la palabra documento tiene dos acepciones:

³³ TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo Morales S. Derecho procesal del Trabajo. Ed. Trillas. México, 1986. pág. 125.

a) Cualquier cosa en la que conste algo; y

b) En sentido estricto, aquello en que conste algo escrito. La cual se constituye en declaraciones, reconocimientos.

El documento es uno de los medios de prueba reconocidos por la doctrina, ya que van a quedar fijados los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, lo cual evita el peligro de modificaciones o retractaciones posteriores; por lo cual es uno de los más importantes y confiables en el proceso .

Es decir que podemos definir como documento el escrito en donde se encuentra plasmado el pensamiento, el cual va a servir como medio de prueba para acreditar que se realizó cierto acto.

El documento se va a ofrecer como medio de prueba para que exclusivamente se estudie el significado de dicho documento, es decir que lo importante es el significado del documento.

Por lo tanto podemos concluir que el documento es un medio de prueba, el cual va a servir para demostrar algún acto o hecho del cual existen antecedentes.

5.- RENUNCIA

La Ley Federal del Trabajo no menciona la renuncia, sin embargo en la práctica y ante las Juntas, se reconoce y admite cuando a la misma presta su conformidad o consentimiento del patrón, como una forma de terminación de la relación laboral.

La renuncia es un acto unilateral del trabajador que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con el patrón, es decir a la renuncia se le da el carácter de mutuo consentimiento para el cese del trabajador con el consentimiento del patrón.

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia la renuncia debe hacerse por escrito, con la conformidad del patrón la que podrá ser manifestada en la renuncia o escrito aparte, con fundamento en el artículo 53 fracción I de la Ley de la Materia.

Con la renuncia firmada por el trabajador y aceptada por el patrón este puede proceder a darlo de baja en las nóminas y en el Seguro Social.

Las siguientes jurisprudencias que se transcriben sobre la renuncia, precisan las características que esta tiene.

RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS.

Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Sexta Epoca:

Amparo directo 1046/58. Ricardo Mendoza Quintana. 12 de junio de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3472/59. J. Jesús Sánchez Melgarejo. 15 de agosto de 1960. Cinco votos.

Amparo directo 5254/58. Carmen Vargas Leal. 15 de agosto de 1960. Cinco votos.

Amparo directo 3642/61. Gonzalo Villa Maldonado. 16 de agosto de 1961. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1655/62., Eliseo González Pitones. 10 de septiembre de 1962. Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 1610, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 2599.

Nota: El artículo 15 citado, corresponde al 5º de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE LA APROBACION DE LA JUNTA.

Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 33 de la Ley actualmente en vigor, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para tener validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo, que la renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa.

Séptima Epoca:

Amparo directo 782/73. Fructuoso Linos. 13 de agosto de 1973. Cinco votos.

Amparo directo 5018/80. Juan Ramírez Escoto. 22 de julio de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 4682/81. Héctor Alvelais Iriarte . 22 de marzo de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1882/82. Carlos Montaña Vázquez. 18 de octubre de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6341/83. Víctor Manuel Nava Badillo. 15 de agosto de 1984. Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 1611, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 2600.

"En la práctica es muy frecuente que el patrón utilice esta vía para despedir a sus trabajadores, cuando sin haber una causa justificada para su despido, no desea que continúen laborando en la empresa, y previa negociación o arreglo con ellos en lo referente al pago del importe de sus prestaciones, se hace aparecer como renuncia, el despido."³⁴

En caso de que el trabajador afirme que lo obligaron a presentar su renuncia mediante coacción o que firmo en blanco, a él le corresponde demostrarlo cuando el patrón lo niega, según la siguiente jurisprudencia que se transcribe.

³⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª ed. Ed. Sista. México, 1994, pág.71.

RENUNCIA. NEGATIVA DE LA COACCION PARA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA.

Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte.

Séptima Epoca:

Amparo 1207/73. Bertha More Malpica. 25 de julio de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1655/78. Rubén Zárate Gallegos. 14 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2447/79. Javier Juan Carreño Saavedra. 10 de septiembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2599/79. Jorge Areizaga Rojo. 17 de octubre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3312/79. María de la Luz Fuentes Mercado. 17 de marzo de 1980. Cinco votos.

Pudiendo concluir que la renuncia es un acuerdo unilateral por el cual la clase trabajadora decide poner fin a la relación de subordinación que lo unía con el patrón; el cual no implicara renuncia de los derechos que tiene, y que se encuentran establecidos en la Ley de la materia.

6.- OBJECCIÓN.

La objeción de un documento es una figura que esta consignada por la Ley Federal del Trabajo en los artículos 797, 798 y 811.

La objeción es "...una oposición a la admisión del documento, o sea a la pretensión puramente procesal de que no sea admitido y se rechace."³⁵ Es un acto procesal por virtud del cual las partes pueden invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observancia negativa a su alcance y valor probatorio, y toda prueba consistente en un documento puede ser objetada por la contraria, debiendo hacerse en la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Objetado quiere decir negado, repudiado o impugnado por la parte a la que afecta o perjudica.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, determina la facultad que tienen las partes para objetar las pruebas ofrecidas

³⁵ GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil, 5° ed. Ed. Harla. México, 1990. pág. 147.

que consideren que está mal hecho, esto para que de alguna manera hacer notar a la Junta las fallas en que se pudiera haber incurrido en el ofrecimiento, o señalar la improcedencia de algunos medios y con ello, concretamente pedirle su desechamiento.

Las pruebas pueden ser objetadas cuando exista; impertinencia, del medio propuesto; esto quiere decir por ejemplo, cuando ofrecen una prueba que no tenga relación con los hechos de la demanda o contestación; por insuficiencia de la prueba; esto quiere decir que la objeción a la inidoneidad de los medios para producirla, y por la carencia de requisitos legales en el ofrecimiento.

"Esta actividad de los litigantes viene a auxiliar a la que por su lado despliega la Junta, ya que si bien es cierto que ésta debe rechazar las pruebas improcedentes aún sin que se lo pidan las partes, al intervenir éstas en el sentido indicado no hacen otra cosa sino ayudar a la Junta en su tarea de depuración legal del material de la prueba que se deba legalmente admitir."³⁶

³⁶ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. pág. 1142.

Las pruebas documentales son apreciadas desde su autenticidad o valor probatorio.

La autenticidad del documento significa que haya sido suscrito, entendiéndose esto que sea de firma propia, firma a ruego o estampando la huella digital.

Sin embargo un documento que contenga la firma auténtica, pero que haya sido alterado el texto, también debe ser objetado siendo factible que la firma haya procedido del texto escrito.

En la práctica las objeciones, se realizan de manera casuística, tomando como fundamento legal de estas actitudes lo que dispone la ley laboral.

Si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la contraria, acepta su validez y por lo tanto debe considerarse con valor probatorio.

A este respecto se encuentra establecida la tesis Jurisprudencial de que si una de las partes no objeta el documento que la contraparte presento como prueba, acepta su validez, y deberá considerarse con valor probatorio, y tener por

acreditado el hecho que con ella quiso demostrar, aún cuando no se haya ratificado el documento, la que a continuación se transcribe.

DOCUMENTOS NO OBJETADOS, VALOR DE LOS.

Si el documento privado ofrecido como prueba por una de las partes, no es objetado en cuanto a su autenticidad, de su contenido y firma, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho respectivo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DE TERCER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 24/92. José de Jesús Heredia Jiménez. 11 de marzo de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 409/92. Federico González Robledo. 2 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 517/92. Instituto Mexicano del Seguro. 9 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 498/92. Félix Alan Rodríguez Landázuri. 7 de octubre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 601/92. María Tranquilina Aguilar Estrada. 11 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos.

Tesis III. T.J/35, Gaceta número 61, pág. 83; véase ejecutoria en el *Semanario Judicial de la Federación*, tomo XI - Enero, pág. 133.

Toda prueba documental como cualquier otro medio de prueba puede ser objetada por la contraria, la objeción de los documentos consiste en el desconocimiento de su autenticidad.

En caso de que el documento haya sido objetado en cuanto a autenticidad de contenido, la parte que lo objeto debe rendir pruebas, para acreditar la falsedad de dicho documento, ya que si no lo hiciera conserva su eficacia obligatoria, al respecto la Suprema Corte de Justicia establece, que para que pueda ser tomada en cuenta la objeción formulada contra la autenticidad de un documento, es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es debe decir el porque de la misma, pues si no lo hace así, la objeción formulada en nada puede afectar al documento de que se trate.

EJECUTORIA. Documentos, objeciones a los. Para que pueda ser tomada en cuenta la objeción que se formula contra un documento, es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es, debe decir el porqué de la misma, pues si no lo hace así, la objeción formulada en nada puede afectar al documento de que se trate.

Amparo directo 4241/86 Marcela Morales Dávila. 27 de abril de 1987. Cinco votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara. (Otro precedente en el mismo sentido.)

Informe 1987. Vol. II, Segunda Parte. Cuarta Sala, p.28.

Pudiendo concluir que "...el fin que se persigue con las objeciones es el de procurar que se impida la aceptación de los medios de prueba inconvenientes, es una medida que tiende a establecer el buen orden y desarrollo del proceso, que permite a las partes manifestar su oposición respecto de aquellas pruebas mal ofrecidas que o bien a nada conducen, como no sea retardar la instancia, o que por estar incorrectamente ofrecidas no se pueden desahogar." ³⁷

En este orden de ideas podemos decir que las objeciones nos van a permitir que las partes manifiesten la falsedad de los documentos, o decir si dichas pruebas no están ofrecidas conforme a derecho o bien no están relacionadas con la litis; es decir que repudian las pruebas de su contraparte.

Las causas por las cuales se objetan los documentos son:

a) En cuanto al alcance y valor probatorio, que el oferente quiera darles. Esta causa de objeción, no es necesario que se plantee, ya que la Junta está obligada a examinar el documento y comprobar si tiene alcance o el valor probatorio que el oferente pretende darle.

³⁷ Idem.

b) Por falsedad, es decir cuando el documento es apócrifo o suprimiendo parte de su contenido, o alterado en su redacción, modificando, adicionando o suprimiendo parte de su contenido.

c) Cuando se ha firmado el documento con engaños, en blanco, estado de inconsciencia o forzado.

d) Cuando el contenido de todas las hojas del documento que no se encuentren firmados, y se ha firmado sólo la última.

e) Por falsificación de firmas o huellas digitales.

f) Por que se desconoce su contenido.

"Así las cosas, en el proceso laboral, el contenido de las objeciones se encuentra fijado según la clase de prueba y reglas que para ella están establecidas en la ley para su ofrecimiento; de esta manera, cada uno de los medios reporta requisitos especiales e imprescindibles para su proposición y consecuente admisión, que de no llenarse es lo que motiva el contenido intrínseco de su objeción."³⁸

³⁸ Idem.

"La Suprema Corte de Justicia tiene establecido con todo acierto, que para que pueda ser tomada en cuenta la objeción formulada contra la autenticidad de un documento, es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es, debe decir el porqué de la misma, pues si no lo hace así, la objeción formulada en nada puede afectar al documento de que se trate. En materia laboral el que objeta de falso un documento debe probar su objeción. Por lo que si una de las partes objeta en su autenticidad un documento privado, la carga de la prueba corresponde a ella, más no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico, máxime si el documento contiene al calce la firma del objetante." ³⁹

EJECUTORIA. Documentos privados, tienen valor probatorio si la parte a quien se atribuyen los objeta en su autenticidad y no demuestra la objeción. Los documentos privados que se atribuyen a una de las partes, conservan eficacia probatoria, aunque hayan sido objetados en su autenticidad, si la parte que hizo la objeción no rindió pruebas suficientes para acreditarla.

Amparo directo 2287/87. Manuel Martínez Álvarez. 30 de septiembre de 1987. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Rodolfo R. Ríos Vázquez. (Otros tres precedentes en el mismo sentido.)

Informe 1987. Vol. II. Segunda Parte. Cuarta Sala, p. 29.

³⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op cit. pág. 554.

Y en este caso de que el documento este firmado por el propio objetante, si éste no acredita las causas de sus objeciones, dichos documentos merecen plena credibilidad.

Documentos objetados por el propio firmante, valor probatorio de los. En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, p. 82.

Cuando se presenten documentos privados en un juicio laboral, y estos no son objetados deben ser considerados con validez y valor probatorio, aunque estos no hayan sido ratificados.

En el caso de que los documentos hayan sido objetados, y estos hayan sido reconocidos por la parte que los objeto, en la confesional, quedan perfeccionados, sin que conste para su autenticidad que hayan sido objetados.

En este orden de ideas podemos decir que la objeción, es un medio a través del cual la parte contraria se opone a la admisión de una prueba, en virtud de que esta no está relacionada con la litis o bien porque invoque la falsedad y

desconocimiento de dicha prueba, las pruebas se pueden objetar en cuanto al alcance y valor probatorio que el oferente quisiera darles o bien se objetan en cuanto a la autenticidad de contenido y firma de algún documento que haya sido ofrecido como prueba para acreditar un hecho.

7.- MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO

a.- Ratificación de contenido y firma.

La Ratificación de un documento de contenido y firma, "Es la acción de aprobar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, sentándola como cosa cierta y de efectos jurídicos. La Corte ha sostenido que ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido de firmas, el documento deberá perfeccionarse mediante la prueba pericial técnica, establecida para este efecto."⁴⁰

"Al ofrecerse una documental privada deberá solicitarse su ratificación en cuanto a su contenido y firma, en el caso de que fuera objetada."⁴¹

⁴⁰ TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo Morales s. Op. cit. pág. 129-

⁴¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. pág. 374.

Los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, si no son objetados la oferente podrá solicitar la devolución de los mismos.

Cuando un documento es objetado en cuanto autenticidad de contenido y firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas para probar los extremos de su objeción.

Los documentos sin firma, si pueden presentarse como prueba en el juicio laboral, pero se requiere de otro elemento para su perfeccionamiento, es decir, se deberá utilizar el procedimiento mediante el cual se confirma o comprueba la autenticidad del mismo.

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

Cuando se ofrece un documento proveniente de un tercero, quien lo ofrezca deberá plantear su perfeccionamiento con la ratificación del contenido y el reconocimiento de la firma, y de no hacerlo el documento carecerá de valor, cuando el suscriptor del documento sea citado en términos de ley para ratificar el documento la contraparte podrá formular preguntas en relación con los hechos contenidos en el mismo documento.

PRUEBA TESTIMONIAL. NO SE PERFECCIONA CON LA SIMPLE RATIFICACION DE LA FIRMA DE LOS TERCEROS SIGNATARIOS DE UN DOCUMENTO. El perfeccionamiento de las declaraciones de terceros vertidas en un documento, corresponde a la parte que lo presenta, y para ello no es suficiente que se limite a pedir la ratificación de las firmas de quienes aparecen suscribiéndolo, puesto que el principio de quien reconoce la firma que calza un documento, se entiende que reconoce su contenido, lógicamente tiene su aplicación respecto de aquéllos que, provenientes de una parte, obran en poder de otra y contienen manifestaciones de voluntad con efectos jurídicos vinculatorios para quien aparece produciéndolas, lo cual no sucede respecto de los testigos, quienes por definición declaran sobre hechos ocurridos o estados de las cosas percibidos por ellos y nada más, de lo que resulta necesario que ratifiquen no solamente sus firmas sino sus declaraciones, y justifiquen ante el juzgador la razón de su contenido, por ser esto último el índice indispensable para valorar su deposición; y si nada de esto ocurre, lógicamente es concluir que allega un elemento de prueba completo (4ª Sala. Boletín, 1960, P. 359)

En caso de que el suscriptor del documento allá fallecido la prueba puede perfeccionarse a través de una prueba pericial, por medio de la comparación de diverso documento indubitable.

Cuando se presenta un documento original y este no es objetado, la parte oferente podrá solicitar la devolución del original; al respecto el artículo 797 de la Ley de la materia dice: Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

b.- Compulsa o cotejo.

Y si un documento privado es presentado en copia simple o fotostática, y éste es objetado, impone que la parte que lo ofreció deberá ofrecer como medio de perfeccionamiento la compulsa o cotejo, y precisar el lugar en donde el documento original se encuentre.

Lo anterior se encuentra fundamentado en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 798 que a la letra dice: Si el documento

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

"Compulsar implica examinar dos o más documentos, comparándolos entre sí, para verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido exacto."⁴²

"Hay que distinguir el cotejo de letras y firmas y diferenciarlo del cotejo de documentos. Es la comparación entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y acreditan su existencia."⁴³

En cuanto a la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la etapa de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio debe perfeccionarse.

En caso de que el oferente de la prueba documental no ofrezca copia del documento, la Junta no podrá admitir dicho

⁴² TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo Morales S. Op. cit. pág. 128.

⁴³ *Ibidem* pág. 129.

cotejo o compulsa; en virtud que la parte oferente no está proporcionando los elementos necesarios para poder desahogar dicha probanza.

"Los documentos existentes en el lugar donde se promueve el juicio, y que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsa, a solicitud de la oferente, y será desahogado por conducto del actuario correspondiente, con el apercibimiento de tenerlos por perfeccionados, en caso de que se niegue a exhibirlos."⁴⁴

Si el documento original se encuentra en lugar distinto a la residencia de la Junta, se llevará el cotejo o compulsa, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda, debiendo en este caso exhibirse copia del documento y solicitarse la compulsa o cotejo mediante exhorto. En este orden de ideas se deberá exhibir copia del documento en la etapa correspondiente y solicitar la compulsa mediante exhorto, por la parte oferente de la prueba.

Cuando se exhiben copias de un documento se presume la existencia del original, pero en caso de que se ponga en duda su

⁴⁴ Ibidem pág. 128.

exactitud, debe ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

En caso de que la parte interesada exhibiera copias de los documentos privados que formen parte de un libro, expediente o legajo, para que estos se compulsen con su original deberá indicar el lugar en donde se encuentran éstos, tal como lo establece el artículo 801 de la Ley de la materia.

Cuando los documentos que ofrecen consisten en copias, estas carecerán de valor probatorio, cuando son objetadas, a menos que se acompañen del original; o se ofrezca el cotejo con el original o bien se encuentren certificadas.

Los medios para el perfeccionamiento de las pruebas que ofreció, la parte actora después de que la parte demandada haya ofrecido sus pruebas, no podrá considerarse como extemporáneo, ya que la parte actora ofrece los medios de perfeccionamiento al conocer las objeciones que fueron formuladas por su contraparte.

Al respecto se transcribe la siguiente jurisprudencia.

Pruebas. Oportunidad del ofrecimiento de medios para el perfeccionamiento de las. La circunstancia de que con posterioridad al ofrecimiento de pruebas hecho por el demandado, el actor proponga medios para el perfeccionamiento de las probanzas que por su parte hubiere ofrecido, no puede llevar a considerar que tal proposición sea extemporánea, porque es evidente que sólo después de conocer las objeciones formuladas por la contraparte se da la necesidad de proponer los medios con los que habrán de perfeccionarse las probanzas impugnadas; con antelación a dichas objeciones, únicamente podría hacerse un ofrecimiento condicionando a la posibilidad de que la parte contraria objetare las pruebas propuestas, ofrecimiento anticipado e hipotético que no es legal exigir a los contendientes.

Amparo directo 1022/87. Bernardino Ramírez España. 25 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos.

Por César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Informe 1987. Tercera Parte. Vol. I. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 284.

Si un documento es objetado , y la parte que lo objeto, lo reconoce en el desahogo de la prueba confesional, queda perfeccionado dicho documento, sin que obste para su autenticidad que haya sido objetado .

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

Pudiendo decir que los medios de perfeccionamiento son aquellos que la parte oferente de la prueba, ofrece a efecto de perfeccionar los documentos; pudiendo ofrecer la ratificación de contenido y firma cuando el documento que se ofrece consiste en un documento privado original, y que en caso de que en la ratificación de contenido y firma el ratificante niega el contenido, la firma o ambos el oferente podrá ofrecer la prueba pericial según la materia que se trate; cuando es objetada la documental que consiste en copias, el oferente podrá ofrecer el cotejo o compulsas que se haga con su original, y en este caso deberá proporcionar los medios necesarios para que se desahogue dicho medio de perfeccionamiento.

8.- PERITO.-

El vocablo perito proviene del latín peritos y significa sabio, experimentado, hábil.

"...Perito es sinónimo de sabio o experto, versado en alguna ciencia, disciplina, arte u oficio, cuya habilidad para observar, analizar y estudiar inductiva y deductivamente cosas, instrumentos, acontecimientos o personas se fundamenta teórica y prácticamente en una formación académica especial y

profesional, así como en múltiples investigaciones de campo o de laboratorio de manera práctica, es decir, aúna la teoría profesional con la práctica especializada, amalgamando exitosamente los elementos que le serán de valiosa utilidad para el desarrollo eficaz de sus actividades pericias." ⁴⁵

El perito es el que posee especiales conocimientos teóricos y prácticos, el cual le va a informar bajo juramento al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su especial saber o experiencia. Siendo este una persona distinta de los litigantes, persona que en determinados casos, puede ser jurídica, que opina acerca del conocimiento de determinada ciencia o arte.

"De Pina define a los peritos como los sujetos que son entendidos en alguna ciencia o arte y que pueden ilustrar al tribunal acerca de diferentes aspectos de la realidad concreta, para cuyo examen es indispensable que se tengan conocimientos especiales, en mayor grado que el caudal de una cultura general media."⁴⁶

⁴⁵ MONTIEL SOSA, Juventino. Manual de Criminalística 3. Ed. Limusa. México, 1992. pág. 25

⁴⁶ GOMEZ LARA, Cipriano. Op. cit. pág. 151.

Para Devis Echondia los peritos, son personas distintas a las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante los cuales se suministra al juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento se escapa a las aptitudes del común de la gente.

"Framarino estima que el perito es un testigo elegido post-factum y que el testigo ordinario es un testigo obtenido in facto, y conceptúa que el primero y que el segundo no lo es." ⁴⁷

Para Prieto de Castro perito, es la persona que posee conocimientos especializados sobre alguna materia, y al cual se acude en busca de dictamen cuando para apreciar o para conocer o apreciar los hechos o algún hecho de influencia en el proceso sean necesarios o convenientes sus conocimientos científicos, artísticos o prácticos.

"...Los peritos son terceras personas, diversas de las partes que, después de ser llamadas a juicio concurren a la instancia para exponer al órgano jurisdiccional no sólo su saber, sus

⁴⁷ MONTIEL SOSA, Juventino. Op cit. pág. 29-30.

observaciones objetivas o sus puntos de vista personales acerca de los hechos analizados, sino, también, sus inducciones, mismas que se deben derivar de esos hechos que se tuvieran como base para la peritación." ⁴⁸

Por lo tanto se puede decir que el perito es un especialista sobre alguna materia que teniendo los conocimientos especiales, ya sea científicos, artísticos o prácticos, y no siendo parte en el juicio, emite en un determinado sentido, declaraciones sobre datos, que habían adquirido.

"Rafael de Pina y Castillo Larrañaga , considera que perito es la persona versada en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al juez o al tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta, para cuyo examen se requiere conocimientos especiales en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media." ⁴⁹

Así, siendo los peritos órganos de prueba auxiliares del juzgador como asesores técnicos en puntos que requieren conocimientos especiales, es natural que el juzgador se pronuncie por la opinión de aquellos que le merecen mayor confianza, es de explorado derecho que las opiniones

⁴⁸ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. pág. 744.

⁴⁹ MONTIEL SOSA, Juventino. Op. cit. pág. 24.

periciales se deben apreciar de acuerdo con las constancias de autos y no aisladamente.

Jurisprudencia Sexta época segunda parte Vol. XXXIII
PÁG. 77 A.D. 649956/59 Rebolloza Noriega Juan
Unanimidad (4 votos).

Jaime Guasp dice que perito es la persona que, sin ser parte emite, con la finalidad de provocar la convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habían adquirido tal índole procesal en el momento de su captación. Y expone las tres notas que integran el concepto de pericia: "...a) se trata de una persona distinta de los litigantes, persona que, en determinados casos, puede ser jurídica (Academias, Colegios o Corporaciones oficiales); b) la prueba debe recaer sobre datos procesales y a virtud de un encargo judicial, y c) debe tender a obtener una cierta convicción judicial." ⁵⁰

"En la doctrina española, De la Plaza, influenciado por Carnelutti, configura al perito, más que como un medio de prueba personal como un colaborador del juez, y a la pericia como una forma de asistencia judicial, que se contrae, no al juicio de todo, sino a uno o varios puntos que pueden ser objeto de debate."⁵¹

⁵⁰ SANZ TOME, Federico. Op. cit. pág. 359.

⁵¹ Idem.

Es decir que el perito es quien integra el conocimiento del juzgador cuando se requiere la posesión y aportación de conocimientos especiales sobre una ciencia, arte o disciplina, siendo estos órganos de prueba auxiliares del juzgador, como asesores en puntos que requieren sus conocimientos especiales; destacando que el perito sólo debe emitir su opinión con las conclusiones técnicas respectivas y no asumir funciones que por derecho corresponda al juez en la apreciación de las pruebas; no invadiendo áreas que no le correspondan .

En estas definiciones encontramos:

a) La prueba pericial tiene como instrumento a una persona con conocimientos especializados.

b) La persona que actúa como instrumento no debe ser parte.

c) Tiene la tendencia de provocar el convencimiento del juez acerca de la existencia o inexistencia de un dato determinado y sus declaraciones.

d) Su dictamen debe versar sobre hechos que requieren de conocimientos especiales.

e) Se realizara por disposición expresa de la Junta.

f) Debe llevarse a cabo dentro del proceso.

Por lo tanto el perito podríamos definirlo como técnico especializado, que no siendo parte en el juicio, que observa determinada metodología y tecnología en su carácter de experto, en el conocimiento de determinada ciencia o arte, con objeto de aclarar científicamente la situación de los puntos específicos que son sometidos a su consideración, aun cuando la Junta misma esté capacitada teóricamente para apreciar las pruebas requiere el asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustren el criterio de la autoridad y que le permitan, conocer los hechos materia de la litis.

Concluyendo que el perito es un docto o experto en una ciencia, disciplina, arte u oficio, que dictamina con la aplicación de tecnología y metodología científica respecto de cuestiones técnicas que son sometidas a su consideración por los órganos investigador y jurisdiccional, debiendo contar siempre de dichos

órganos con la rigurosa y oficial autorización para el desarrollo de sus actividades periciales en el caso concreto que se trate.

Para ser perito es indispensable que se reúnan ciertos requisitos como lo son:

a).- La imparcialidad, ya que si ésta no existiera puede recusarse al perito;

b).- Título universitario si la profesión o arte estuviera reglamentado;

c).- Ser mexicano, para ser perito oficial;

d).- El perito debe ser un experto o entendido en las cuestiones sobre las que va a opinar, si la actividad o profesión no están reglamentadas.

"La doctrina y la legislación clasifican a los peritos en dos grandes grupos: los peritos titulados y los peritos entendidos. Los peritos titulados son los que han cursado una carrera superior y han obtenido el título profesional que los acredita como especialistas en un sector del conocimiento empírico de las

cosas, o bien, a adquirir el dominio de un arte, entendido como técnica y no en su significación estética." ⁵²

Los peritos pueden ser peritos de parte y peritos de oficio, también pueden ser peritos extrajudiciales, judiciales, colegiados, y peritos individuales.

"Becerra Bautista sostiene que las funciones del perito son dos: ser auxiliar del juez o de la administración de justicia, y ser un medio de prueba. El mismo autor señala como funciones que realizan los peritos las siguientes:

1 Auxilian al juez en la percepción o en la inteligencia de los hechos.

2 Indican al juez los principios científicos o técnicos que le permitan deducir consecuencias de hechos indispensables para el conocimiento de la verdad.

3 Deducen las consecuencias de tales hechos basándose en sus conocimientos especializados.

⁵² GOMEZ LARA, Cipriano. *Op cit.* pág. 151.

4 Señalan las consecuencias jurídicas que extraen por la subsunción del hecho en la norma jurídica."⁵³

Concluyendo el perito es un mero interpretador, traductor, de signos o lenguajes, con cierto cúmulo de estudios, conocimientos teóricos o prácticos, o aptitudes en ciertas áreas; traduciendo un lenguaje comprensible para el tribunal o juzgador lo que está dado en algún documento o en alguna expresión de signos o en un lenguaje no entendible por el juzgador o tribunal; lo que observa con determinada metodología y tecnología en su carácter de experto, teniendo el objetivo de aclarar científicamente la situación de los puntos específicos que le fueron sometidos a su consideración.

Definiendo al perito como la persona que tiene conocimientos en una arte, ciencia, la cual no es parte en el juicio, que mediante un dictamen aclara los puntos que se le requirieron en el cuestionario.

⁵³ *Ibidem.* pág. 152.

9.- PERICIAL GRAFOSCOPICA Y DOCUMENTOSCOPICA.

La necesidad de conocer objetos cuyo conocimiento sólo se logra con las técnicas, artes, y ciencias, y de la forzosa intervención que deben tener las personas que tengan estos conocimientos, para que pongan al alcance de aquellos conocimientos que necesitan, aparece el fundamento del peritaje. El cual se va a estudiar más adelante.

El vocablo pericia provienen del latín peritia y significa destreza, sabiduría, habilidad.

El vocablo pericia proviene de "pericia", adjetivo perteneciente o relativo al perito.

Gramaticalmente, la palabra pericia proviene de la voz latina peritia, significante de sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte.

El maestro Piña y Palacios dice que la prueba pericial es, "...el dictamen emitido por uno o varios expertos en una determinada ciencia, disciplina, arte u oficio, cuyos conocimientos

técnicos o científicos aplicados a un objeto o a una persona permiten tener conocimiento y obtener la conformidad del hecho, en su ejecución y consecuencias."⁵⁴

"El término <<pericial>> es un adjetivo calificativo que califica, valga la redundancia, al documento o expresión verbal referente a una opinión sobre una cosa, acontecimiento o persona."⁵⁵

Prueba Pericial Grafoscópica, carácter de superveniente en materia laboral. Al tenor de lo dispuesto por los artículos 788 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba pericial grafoscópica y caligráfica debe tenerse por ofrecida oportunamente en el juicio laboral, cuando tiene el carácter de prueba superveniente, por ser lógico que de atribuir a los actores haber estampado sus firmas en documentos exhibidos por la demandada, aquéllos los conocieron hasta el momento en que se desahogo la inspección sobre los mismos; y siendo así, no estuvieron en posibilidad de ofrecer la citada probanza con anterioridad, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Por ello, la no admisión de la referida probanza importa violación a las leyes del procedimiento contemplada en la fracción III del artículo 159 de la Ley de Amparo.

Amparo directo 836/85. Vicente Pineda Díaz. 3 de febrero de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Mario Gómez Mercado. Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

⁵⁴ MONTIEL SOSA, Juventino. Op. cit. pág. 29.

⁵⁵ Ibidem. pág. 28.

Informe 1987. Tercera Parte. Vol. II. Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, p. 546.

En la pericial en documentoscopia se realizan estudios comparativos de escritura cursivas o de imitación tipográfica o de imprenta. Se aplican rayos ultravioleta para descubrir tintas invisibles o borraduras y así conocer la autenticidad o falsedad de ciertos documentos con apoyo de otras técnicas de estudio, efectuados a billetes de banco, de lotería, cheques, letras, pagarés, etc. La luz ultravioleta también es útil para la lectura de escrituras o marcas alteradas o borradas, y también ayuda a examinar pinturas plásticas, marcas de lápices, etc.

Dentro de los estudios comparativos de escrituras, predominan cartas anónimas, recados póstumos, testamentos, títulos, cheques, etc. En concreto se resuelven todos los problemas planteados con motivo de las falsificaciones de documentos en cualquiera de sus modalidades y con grandes probabilidades se identifican a los falsarios.

El examen pericial va a constituir, una prueba sui generis y cuya apreciación no puede hacerse sino siguiendo los principios que le son inherentes.

"En el proceso laboral, cual sucede en los demás, el objeto de la pericia puede ser la persona, el hecho o alguna cosa; las situaciones de que se ocupe esa prueba pueden ser pasados, presentes o futuras." ⁵⁶

La prueba pericial en caligrafía, grafoscopia y documentoscopia va a servir para que el perito dictamine si la firma que aparece en el documento procede del puño y letra del ejecutante, y si el texto del documento no fue alterado, modificado o agregado.

El peritaje consiste en hacer asequible al profano en determinada arte, el conocimiento de un objeto cuya captación solo va ser posible mediante técnicas especiales.

En el peritaje se va estudiar las características propias, y la forma de rendirse. El cual va a constar de hechos, consideraciones y conclusiones.

⁵⁶ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. cit. pág. 778.

10.- DICTAMEN.

El vocablo dictamen proviene del latín dictamen que significa opinión, juicio, parecer, ya que el dictamen es una opinión o juicio sobre una cosa

El vocablo pericial proviene de pericia adjetivo perteneciente o relativo al perito.

"La prueba de dictamen pericial consiste en que en virtud de que el juzgador no puede ser un especialista en todas las ramas del saber humano, sea, entonces asesorado e ilustrado por peritos, por conocedores de las diversas materias del conocimiento humano."⁵⁷

Al informe que rinda el perito se le llama dictamen o peritaje, el que deberá versar sobre la ciencia técnica o arte.

"El dictamen pericial, por regla general, contiene una opinión técnica referida a determinado asunto, de ello se deriva

⁵⁷ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. 8ª ed. Ed. Harla, México, 1990. pág. 361.

que habrán tantos especialistas como ramas científicas y actitudes prácticas existan." ⁵⁸

El dictamen pericial está considerado como medio de prueba, y de acuerdo con la estructura formal, fundamentación, utilizada o desechada como medio de prueba.

"Los dictámenes periciales emitidos por los peritos deben cumplir siempre requisitos de formalidad técnico-científica, veracidad y credibilidad de su contenido para que sean útiles a las autoridades que requieran de ellos, y puedan ser considerados como pruebas periciales."⁵⁹ La autoridad en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje requieren apoyo de peritos especializados en determinadas ciencias, disciplinas oficios y artes para dilucidar los problemas planteados en aspectos técnicos periciales que se presentan en cada caso que atienden, con objeto de que con sus dictámenes periciales los ilustren y formen juicio en sus convicciones, emitiendo sólo su opinión con las conclusiones técnicas respectivas y no asumir funciones que por derecho corresponden al juez en la apreciación

⁵⁸ *Idem.*

⁵⁹ MONTIEL SOSA. *Juventino*. Op. cit. pág. 29.

de las pruebas; asimismo, debe evitar invadir áreas que no le correspondan.

Los dictámenes periciales deben cumplir requisitos de formalidad, esto con objeto de que realmente sean útiles a las personas que requieran de ellos y puedan ser considerados como eficaces pruebas periciales; y en caso de que no reúnan los requisitos de importancia técnica y jurídica, características de formalidad científica y metódica, así como de credibilidad y confiabilidad y que no convenzan a las autoridades jurisdiccionales estas valorarán el contenido y resultados del documento pericial.

El dictamen permite tener conocimientos y obtener la conformidad del hecho, en su ejecución y consecuencias, considerándose que el producto de las actividades científicas del perito está contenida en el dictamen pericial, donde se asientan todos los datos inherentes al proceso de investigación técnica y principalmente los resultados finales obtenidos, auxiliando de esta forma a las autoridades.

"Por su parte, Eduardo Pallares opina que: <<El dictamen pericial es el documento o declaración verbal que el perito

produce ante el juez que conoce del litigio, y en el cual consta su juicio sobre los puntos que le fueron sometidos>>."60

La fuerza probatoria del dictamen o prueba pericial no será obligatoria para la autoridad; ya que esta debe tener la convicción suficiente en su ánimo acerca de la verdad que sobre los hechos ha de formarse para decidir en el procedimiento, es por eso necesario que el dictamen produzca ese convencimiento en la conciencia de la autoridad que conoce de la litis, para que sea valorada en relación con la naturaleza de los hechos mismos objeto de prueba, en relación también con las demás pruebas.

La prueba pericial suele ser calificada como una prueba colegiada, en virtud de que la autoridad aprecia respecto de cada cuestión controvertida, en los dictámenes de peritos que son nombrados por cada una de las partes y si estos dictámenes coinciden, la Junta ya no tendrá necesidad de nombrar otro perito, pero como por lo general, los dictámenes de los peritos ofrecidos por las partes en el juicio, no coinciden sino son divergentes, la Junta se ve en la necesidad de designar lo que se llama el perito tercero en discordia, quien viene a ser un tercer perito que

⁶⁰ Idem..

entraña un elemento de equilibrio entre los otros dos, esto conforme al artículo 925 fracción V de la Ley de la Materia.

En el caso de que el perito tercero en discordia que designe la Junta deba excusarse lo deberá hacer dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de la notificación de su nombramiento; conforme al artículo 826 de la Ley Federal del Trabajo.

Pudiendo ser aceptado o rechazado el contenido de la prueba pericial, siempre y cuando no se violen las reglas que rigen su apreciación a alguno de los supremos principios de la lógica.

La desestimación de los dictámenes periciales debe estar basada en múltiples razones que los desvirtúen y deben darse y explicarse las razones por las que, en su concepto, no las tomó en consideración.

El dictamen pericial constituye el elemento total de los procedimientos de los conflictos económicos colectivos, no se puede limitar, pese a lo que diga la ley, a examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto económicos colectivos, no

se puede limitar, pese a lo que diga la ley a examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto.

El contenido del dictamen de los peritos está determinado con claridad en la ley laboral en el artículo 910, que a la letra dice: "El dictamen de los peritos se deberá contener, por lo menos: I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto; II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores; III. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos; IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento; VI. Las condiciones generales de los mercados; VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y VII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto."

El dictamen del perito sólo brinda ilustración al juzgador sobre situaciones desconocidas por éste, el cual lo puede aceptar o rechazar dicha opinión.

Las Juntas pueden conceder valor probatorio pleno a los dictámenes técnicos; el juzgador puede aceptar o rechazar el

contenido de una prueba técnica como lo es la pericia, que es emitida por un órgano especializado de prueba, de acuerdo con la ley, siempre que el dictamen no viole las reglas que rigen su apreciación o los principios de la lógica.

La prueba pericial es calificada de prueba colegiada, ya que el juzgador aprecia respecto de cada cuestión controvertida. Si los dictámenes no coinciden el juzgador nombrara otro perito, ya que por lo general, los dictámenes son divergentes, se ve en la necesidad de designar un perito tercero en discordia, que vienen a ser un tercer perito que va a ser un elemento de equilibrio entre los otros dos, originalmente designados por las partes.

"Respecto a la desestimación de los dictámenes periciales, debe estar basada en múltiples razones que los desvirtúen, y aunque los juzgadores no están obligados a tomarlos en cuenta, deben darse y explicarse las razones por las que, en su concepto, no los toman en consideración. Así al no existir dichas razones el arbitrio judicial es violatorio de garantías individuales."⁶¹

⁶¹ Ibidem, pág. 18.

Los dictámenes periciales los dicta el perito el cual tiene los conocimientos básicos de esa ciencia, arte u oficio, y en el cual va a dar su opinión según su leal y saber entender.

El dictamen pericial va a consistir: Los hechos los cuales son la enunciación de los datos que se presenten oscuros y sobre los cuales debe versar el dictamen; las consideraciones, que son el estudio especial del objeto del peritaje, con la técnica especial; y las conclusiones, son los datos obtenidos con el estudio especial; los datos librados de aquello que los oscurece o, es decir traducidos a un lenguaje que lo puede entender cualquier persona.

En virtud de que el dictamen pericial sólo brinda ilustración a la Junta sobre situaciones o experiencias desconocidas por esta, quien por lo tanto puede aceptar o rechazar dicha opinión.

Al respecto se transcriben las siguientes tesis de jurisprudencia:

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LA PRUEBA PERICIAL POR. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre

cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

	Págs.
Tomo XLIII. Arrendatarios de la Cervecería de Chihuahua, S.A.....	1119.
Tomo LVI Castilla Salas, Humberto.....	2092.
Tomo LVII Durán Martínez Domingo.....	2817.
Tomo LVIII Cía. Limitada del Ferrocarril Mexicano.....	992.
Jurisprudencia N° 601. Apéndice al tomo CXVIII, pág. 1079.	

Prueba pericial, facultad de los tribunales para apreciarla. El juzgador al valorar la prueba pericial no puede proceder arbitrariamente, sino sujetándose a las reglas de la sana crítica; sin embargo, en ningún caso la apreciación de los peritos puede sustituir la del Juez, esto es vincular jurídicamente su convicción y restringir por ende su libertad de valoración; por ello, si el juzgador expresa claramente los motivos de esa apreciación y por los cuales concede valor a un peritaje, justificando a través de un razonamiento lógico su convicción respecto del hecho, y tales motivos no pueden considerarse ilegales, la valoración de la prueba se encuentra apegada a derecho, pues la calificación de los dictámenes periciales constituye una facultad privativa de los tribunales.

Amparo directo 337/78. Bertha Aguilar Pulido. 15 de junio de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

Informe 1981. Tercer Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, p. 348.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Dictámenes periciales, valoración de los. Las Juntas tienen plenitud para apreciar el valor probatorio de los dictámenes periciales que ante ellas se rindan, pero esto no las faculta para dejar de hacer el análisis de los mismos, con expresión de las razones por las cuales otorgan determinado valor a la prueba.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1987. Vol. II. Segunda Parte. Cuarta Sala, p. 7.

11.- FRAUDE EN FIRMAS

Este tipo de fraude con firma en blanco, corresponde a la clasificación de "Fraude en el tiempo". Toda vez que la redacción del texto del documento no corresponderá al de la suscripción de la firma. El procedimiento normal, es que primero debe existir el texto para luego suscribir la firma que lo garantice y ratifique en toda su extensión.

Son varias las posibilidades de fraude que presenta esta modalidad cada uno de ellos dejara indicios criminalísticos objetivos que informan de la acción dolosa del documento.

Los signos de Fraude en el Tiempo por abuso de firma en blanco pueden ser los siguientes:

Ubicación anormal del texto y firma

Redacción anormal del texto mecanográfico

Texto lacónico

Post-firma

Habilitación de espacio

Análisis de los puntos de referencia extrínsecos

Montaje del texto mecanográfico sobre la firma

La temporalidad del documento

Disminución de espacio

El fraude en firmas se presenta cuando el ejecutante de la firma es engañado para que firme un documento; en el caso de el fraude con firmas en blanco.

12.- NULIDAD.

No han llegado hasta ahora datos suficientes, acerca de los principios o cuando menos reglas aplicables en el Derecho romano, respecto del problema de la nulidad de un acto o contrato.

Bonnecase dice que "...la nulidad es, en rigor, una manera de ser del acto,..."⁶² en tanto que Japiot menciona que "...la

⁶² MARQUEZ GONZALEZ, José Antonio. Teoría General de las Nulidades. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. pág. 240.

nulidad no es más que un derecho de crítica dirigido contra sus consecuencias,..."⁶³

La nulidad se utiliza para designar los vicios, esto es, se utiliza como medio para la consecución de los efectos del negocio realizado.

Hasta el momento, el concepto de nulidad ha tenido carácter de una sanción para asegurarse el cumplimiento que en derecho proceda.

⁶³ *Ibidem.* pág. 241.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

Los antecedentes del derecho del trabajo los podemos dividir de la siguiente manera: a) De 1917 a 1931 durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones; b) De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron importantísimas reformas al 123 constitucional; c) De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de la ley actual; d) De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia nuestra ley actual, y e) De 1980 a nuestros días, cuando se reformó procesalmente dicho instituto.

1.- CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La Constitución Política Federal, obra del Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro durante los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, fue la primera en incluir dentro de su texto las llamadas "garantías sociales", contenidas en sus artículos 27 y 123, y que se establecen a favor de las clases sociales más débiles, económicamente hablando, como lo son los campesinos y trabajadores.

El artículo 123 de la Constitución rompió con las bases del constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos individuales del individuo y a la composición de la estructura política; conteniendo derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El principio fundamental del artículo 123 fue abandonar el concepto de igualdad de las partes.

En virtud de que reconoce nuevos derechos al trabajador, regula las relaciones entre él y el patrón otorgándole protección al trabajador, por considerarlo la parte débil del contrato obrero-patronal. Todo esto con el propósito del Constituyente de señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Se pueden señalar diversos mitos a manera de antecedentes; mencionare los sucesos y disposiciones que considero más relevantes.

Ignacio Ramírez, "El Nigromante", demandó desde el Constituyente de 1857, la participación ("partición") de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El 26 de diciembre de 1916; Froylán Manjarrez; dijo que no bastaba un artículo o una simple adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna; y "...propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del art. quinto e integrara un título especial."⁶⁴

Por decisión de Venustiano Carranza, se nombró una comisión que era presidida por José Natividad Macías, a fin de elaborar un proyecto de legislación obrera que protegiera al trabajador, y que Macías, lee y comenta, haciendo la realidad la propuesta de Froylán C. Manjarrez que decía:

"...yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos

⁶⁴ CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I, 8a. ed. Ed Porrúa, S.A. México, 1982. pág. 49.

dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una visión, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna"⁶⁵

Venustiano Carranza propuso la redacción al artículo quinto. La primera comisión de Constitución modificó la redacción carrancista. Recogía la libertad de trabajo, se limitaba la jornada laboral y se incluía un día de descanso forzoso, y la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y niños; bases tomadas de los diputados Jara, Aguilar y Góngora; la igualdad de salario, indemnizaciones por riesgos profesionales y comités de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos de trabajo fueron reservados por la comisión hasta el momento de discutir las facultades del Congreso. La propuesta, se debatió durante los días 27 y 28 de diciembre de 1916.

Tercio Héctor Victoria, en sus afanes federalistas, se inclinaba por la posibilidad de que las entidades federativas legislaran en materia de trabajo y se establecieran tribunales laborales, "...pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, las leyes del trabajo, a su vez,

⁶⁵ SAYEG HELU, Jorge. El Congreso Constituyente de 1916-1917. Ed. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana. México, 1978. pág. 127.

deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales."⁶⁶

La idea fundamental del artículo 123 era señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo.

"Zavala, Von Versen, Manjarrez, Pastrana Jaimes, Márquez, Del Castillo, Fernández Martínez, Gracilas, Cravioto, Mújica y otros varios, sucederían a Victoria; y de sus palabras , fundamentalmente, habría de aparecer, ya el perfil del orgullosamente mexicano artículo 123."⁶⁷

El 27 de diciembre Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, en el gabinete constitucionalista animó e integró a un grupo de constituyentes, a dar cabida a una iniciativa en la que quedarán abarcados todos los puntos que se habían expuesto y todos los otros que debieran formar el capítulo de la Constitución que iba a redactarse.

⁶⁶ CUEVA, Mario de la. Op. cit. pág. 49.

⁶⁷ SAYEG HELU, Jorge. Op. cit. pág. 125.

José Natividad Macías, Rafael L. de los Ríos, y Lugo se integraron a Rouaix. El primero propondría en la sesión del 29 que el dictamen y el proyecto fueran encomendados a una comisión específica; mientras que Rafael L. de los Ríos plantea que se suspendiera la discusión hasta que pudiera presentarse un trabajo completo digno de una asamblea de revolucionarios constituyentes.

Rouaix con la participación de José Natividad Macías, y con auxilio del diputado Rafael de los Ríos, secretario particular de don Pastor, y el licenciado José Inocente Lugo, se encargaron de realizar el proyecto sobre la legislación laboral. Sumándose a este grupo Góngora, Baca Calderón, De la Torre, Silvestre Dorador, Alvarez, Antonio Gutiérrez, Bravo Izquierdo, De los Santos, Zavala, Terrones Benítez, Chapa, Del Castillo, Martínez Escobar, Gracidas, Recio, Victoria.

Luis G. Monzón, "...proponía que una de las materias tratadas en el problema obrero se integrara en el artículo quinto (supresión de la vagancia, jornada máxima de ocho horas, prohibición de trabajo nocturno en las industrias a las mujeres y a los niños y descanso semanal); con el resto (salario, indemnizaciones jubilaciones y comités de arbitraje o

conciliación), de no adicionarse al mismo precepto agregaba, <<que se forme un artículo especial... en la sección de los Estados, allá por el 115 ó 116...⁶⁸

Por otra parte Francisco J. Mujica, no consideró al artículo quinto como el lugar adecuado para el salario mínimo.

En la 40ª sesión ordinaria, la asamblea conoció del proyecto de legislación obrera, que firmado, por Rouaix, Góngora, Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Zavala, De los Ríos, Dorador y De la Torre.

Dicho proyecto constaba de veintiocho fracciones, contenía los principios fundamentales a fin de llenar una de las aspiraciones más de la revolución constitucionalista, cual era la de dar amplia satisfacción a las más urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país.

Entre las necesidades más importantes de la clase obrera cabe mencionar; las siguientes:

⁶⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. 3., 3a. ed. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, Rectoría, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1992. pág. 549.

Jornada máxima de trabajo, protección a mujeres y menores; descanso semanal, salario mínimo y algunas medidas para protegerlo en general; obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; responsabilidad patronal por accidentes de trabajo.

Así como para la observación de medidas preventivas de éstos; reconocimiento del derecho tanto de obreros cuanto de empresarios para coligarse en defensa de sus intereses y de poder recurrir a la huelga y al paro como armas para realizarla; la instalación de consejos de conciliación y arbitraje para dirimir posibles conflictos entre el capital y el trabajo; sanción de los derechos obreros ante despidos injustificados; reconocimiento de la prioridad de los créditos derivados de la relación de trabajo y del carácter personal de las deudas contraídas por los trabajadores; establecimiento de las condiciones de trabajo que pueden llegar a considerarse nulas aun cuando se estipulen en el contrato; señalamiento de la utilidad pública que significa tanto el establecimiento de cajas para seguros populares, cuando la formación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores.

Las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.

Gran parte de la redacción del artículo 123 constitucional se debe, al licenciado José Natividad Macías, "...que contribuyó con las más valiosas aportaciones así como al Ingeniero Macías y el diputado Rafael L. de los Ríos, la pesada tarea de condensar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactarlas en debida forma. En esta labor coadyuvó también el licenciado José I. Lugo, en su carácter de Jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de fomento."⁶⁹

El trece de enero de 1917, el proyecto del artículo 123, en donde estaban plasmados los derechos sociales. El 23 de enero de 1917, día de la presentación del dictamen, Victoria pidió la dispensa del trámite reglamentario consistente en que la discusión se llevara a cabo dos días después.

⁶⁹ CAVAZOS FLORES, Balizara. Op. cit. pág. 76.

"Prácticamente unánime sería la aceptación que, de la asamblea mereciera al citado proyecto. Apenas y con algunas adiciones más, entre las que cabe señalar la que se refiere a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como la que toca a la prohibición de labores insalubres o peligrosas a mujeres y menores, fue aprobada, por unanimidad de 163 votos, y abarcando, pues todo un título de nuestra vigente Carta Magna, el justamente afamado artículo 123 constitucional bajo el nombre de: <<Del Trabajo y Previsión Social.>>"⁷⁰

Al redartarse el artículo 123, "...hubo varios miembros del Congreso Constituyente en Querétaro que se oponían a incluirlo en la Carta Magna, afirmando que no se podía restringir la libertad natural del hombre para decidir su destino en la vida económica; sin embargo, después de varios días de discusión se aceptó el proyecto de este artículo que determinó los derechos de la clase trabajadora."⁷¹

⁷⁰ SAYEG HELU, Jorge. Op. cit. pág. 130.

⁷¹ GUTIERREZ ARAGON, Raquee. Rosa María Ramos Verástegui. Esquema fundamental del derecho Mexicano, 9 ed. Ed. Porrúa, S.A., México, 1990, pág. 156.

Los principios que se establecieron en el artículo 123, se encuentran vigentes en nuestros días, en tanto que los derechos sociales que en este se consagran promueven el equilibrio entre los factores de la producción en base a la justicia social.

En esta Ley como puede observarse no se regula nada sobre la renuncia.

2.-LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley de 1931 fue resultado de un intenso proceso de elaboración estando precedida de algunos proyectos, en la que se encuentran las instituciones básicas del derecho individual y colectivo del trabajo, asiendo mención que sirvió como influencia en las legislaciones laborales de países de Latinoamérica.

El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del trabajo, la cual fue la primera de la República; se completó la Ley con la del 18 de junio de 1824 y sirvió como modelo para las leyes de las restantes entidades federativas y como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Licenciado Emilio Portes Gil. El gobierno tenía planeada la reforma de los artículos. 73, fracción X y 123 de la Constitución, la cual era indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo.

La Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional y le presentó para su estudio un proyecto de código del trabajo. "Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931."⁷²

En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que intervino el Licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de Ley. El cual fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido; y después de varias modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

⁷² CUEVA, Mario de la. Op. cit. pág. 54.

El 28 de agosto de 1931 fue publicada, en el Diario Oficial de la Federación; al entrar en vigor dicha ley, quedaron abrogadas todas las que sobre la materia habían expedido las legislaturas de los Estados y que habían regido hasta entonces como leyes locales.

La Ley de 1931 aparece como un factor de equilibrio en el proceso de la producción, entre el trabajo y el capital; la cual contenía disposiciones generales acerca de todo tipo de relación de trabajo: los contratos individuales, los contratos colectivos, las horas de trabajo y los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, sindicatos, autoridades del trabajo, procedimientos ante las juntas.

Está ley "...declaró al derecho común, entendido como derecho civil, norma supletoria del derecho del trabajo, reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, quedó anclada en la teoría de la relación de trabajo como un contrato sui generis y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente entre otras supervivencias."⁷³

⁷³ Ibidem. pág. 82.

Aunque en la Ley de 1931, se regularon las relaciones de trabajo fue omisa en mencionar algún capítulo sobre la renuncia.

3.-REFORMAS DE 1970 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con Mario de la Cueva; para que iniciaran una investigación y estudiaran las reformas que deberían hacerse a la Ley en materia laboral.

En diciembre de 1961 enviaron al Poder revisor de la constitución la iniciativa, la que fue aprobada en noviembre de 1962.

En 1967, el Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión la cual era integrada por las mismas personas y con la colaboración del licenciado Alfonso López Aparicio, prepararon un segundo proyecto.

Para 1968 el Secretario del Trabajo informo al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido; y este envió una copia del anteproyecto a los sectores interesados para que formularan sus observaciones, hechas las mismas; la comisión redactó el proyecto final, el que fue precedido por la exposición de motivos.

En diciembre del mismo año el Presidente envió a la Cámara de diputados la iniciativa, y ahí se escenificó ante las Comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes.

Con la Ley de 1970 se propone formular una ley que responda a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. Los autores de esta ley "...tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; esto es, la ley de trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, de cambio permanente, y siempre inconcluso; o como diría un marxista: el derecho del trabajo, supraestructura de la

economía, tendría que seguir las mutaciones de ésta, para no perecer."⁷⁴

La Ley de 1970 tiene la característica de apartar el derecho laboral de la doctrina civilista, en virtud de que no estaba a favor de los trabajadores; dando paso a la institución de la relación de trabajo.

El 1º de abril de 1970, se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, la nueva Ley Federal del Trabajo que abrogó la anterior, la que entró en vigor el 1º de mayo del mismo año que fue promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969.

Esta nueva Ley tenía como bases: "... primeramente, la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea constituyente de Querétaro; y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la Declaración, la autonomía plena del

⁷⁴ Ibidem. pág. 62.

derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido y su finalidad se hallan en el Artículo 123 por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas.⁷⁵

Los Constituyentes de 1917 le expropiaron al derecho civil las relaciones de trabajo, durando más de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para afirmarse y alcanzar el esplendor que se estipuló en el título primero de la Ley de 1970.

Esta Ley atribuyó a los sindicatos que cuenten con trabajadores que presten servicios a un patrón, la representatividad para exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, más nunca mencionan la renuncia.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Las reformas de 1980 fueron trascendentes, tales como la suplenia de la demanda deficiente y la exención de la carga de la prueba cuando la Junta está en posibilidad de llegar por otros

⁷⁵ Ibidem. pág. 79.

medios al conocimiento de los hechos, o exista controversia sobre las cuestiones esenciales de la relación de trabajo, el ejercicio del derecho de huelga quedó garantizado al igual que se reconoció a los sindicatos como instituciones representativas de los trabajadores organizados, al ser considerados coaliciones permanentes para poder emplazar a huelga a nombre de sus gremios, de acuerdo con sus estatutos.

Hay que hacer notar que con las reformas de 1980 se propició el desarrollo del derecho laboral.

La nueva reforma procesal del trabajo, vigente a partir del 1º de mayo de 1980.

Como podremos observar no existe antecedente en la Ley Federal del Trabajo sobre la renuncia como medio para dar por terminada la relación laboral, ya que debería considerarse así, aunque sea una decisión unilateral que toma el trabajador.

En este orden de ideas la Reforma Procesal de 1980, fue un avance del derecho laboral en nuestro país, ya que permite el desarrollo del derecho del trabajo.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LAS NULIDADES

El hablar de nulidades va a representar, una noción que es base de las instituciones del derecho; en virtud de que el sistema jurídico se regula a través de actos.

1.-EL CONSENTIMIENTO COMO ELEMENTO ESENCIAL DEL ACTO JURÍDICO.

Para que exista un acto jurídico que produzca consecuencias de derecho consistentes en crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones, este debe ser libre y consciente, y no haber sido obtenido por error o dolo.

El acto jurídico se clasifica en dos categorías:

- a) Elementos de existencia
- b) Elementos de validez

Los caracteres de la inexistencia, pueden caracterizarse desde los puntos de vista siguientes:

a) Por su causa

En el sentido de su origen, los actos son inexistentes, por falta de voluntad, objeto o reconocimiento legal.

b) Por sus atributos.

En el acto clasificado como inexistente, no puede producir efectos.

Los elementos esenciales o de existencia son el consentimiento y el objeto.

Estos elementos son indispensables para que exista el acto jurídico.

En los negocios jurídicos, la voluntad es un elemento esencial del acto jurídico, por lo cual no puede ser concebido el acto si este no existe.

La voluntad es un elemento interno y la manifestación es externo, la cual se da por medios sensibles que lo hacen patente a la otra parte interesada.

"El consentimiento es el acuerdo de voluntades respecto a un objeto común que consiste en producir consecuencias jurídicas que son la creación, transmisión, modificación o extinción de obligaciones."⁷⁶

Para que se produzcan estas consecuencias jurídicas es necesario que la voluntad se manifieste a través de la declaración; la cual debe tener lugar de manera verbal, escrita, o por medio de la mímica ; con el único requisito que el medio que se utilice para exteriorizar la voluntad sea el idóneo, es decir que el sujeto de a entender su intención y que no deje lugar a dudas sobre su voluntad de vincularse jurídicamente.

Baudry Lacantinerie y Gaudemet respectivamente nos dicen que; "<<El consentimiento es el acuerdo de dos o varias personas sobre un mismo punto; es el resultado de dos o varios que se unen.>>. <<Es el acuerdo de voluntades de las partes respecto de un mismo objeto jurídico.>>"⁷⁷

"Ruggiero afirma: <<Consentimiento es la coincidencia de dos declaraciones de voluntad que procediendo de dos sujetos

⁷⁶ MARTINEZ< ALFARO, Joaquín. Teoría de las obligaciones. 2a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1991. pág. 23.

⁷⁷ Idem

diversos concurren a un fin común y se unen. Dirigidas una de ellas, a prometer y la otra a aceptar."⁷⁸

Para el Licenciado. Miguel Villoro Toranzo "Habrá <<voluntad>>, cuando existe un acto humano, es decir, puesto libre y conscientemente."⁷⁹

En este orden de ideas podemos decir que el consentimiento se manifiesta apegado a la verdad sobre la materia que es objeto; es decir, la manifestación de la voluntad, no debe haber sufrido error; debe expresarse en forma libre, sin miedo, sin temor, es decir no debe estar viciada la voluntad por la violencia; en resumen para que el acto jurídico sea válido debe estar libre de los vicios error y violencia.

Por lo tanto el consentimiento es un elemento de naturaleza psicológica en virtud de que deben existir dos voluntades para alcanzar un fin común; por ser un acuerdo de voluntades, requiere la manifestación de dos voluntades, por lo cual Baudry

⁷⁸ Idem.

⁷⁹ VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 9ª ed. Ed. Porrúa, S A México, 1990. pág.- 382

dice que "el consentimiento es necesariamente un acto bilateral."⁸⁰

También podemos decir que hablar de consentimiento es hablar de autonomía de la voluntad, ya que está es una expresión, de la libertad, inherente al ser humano para alcanzar sus fines.

"Lo que jurídicamente se denomina voluntad consta de dos momentos:

a) voluntad de querer realizar determinado negocio, y b) la voluntad de declarar por medio de una conducta externa realizada, lo que el sujeto quiere. En esa secuencia, encontramos: la voluntad y la declaración de voluntad íntimamente unidas y concordes."⁸¹

La declaración de voluntad la podemos clasificar en recepticia es decir, cuando está dirigida hacia una persona o varias personas determinadas; y es no recepticia cuando no está

⁸⁰ MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 24

⁸¹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Ed. Porrúa, S.A. México, 1973. pág. 226-227

dirigida a nadie en particular; también podemos hablar de declaración expresa y es cuando se emplean signos o medios que exteriorizan la voluntad y es la declaración de voluntad tácita cuando a través de determinado comportamiento se concluye cual es el contenido de la voluntad de la persona.

Otra clasificación de la declaración de voluntad es que puede ser directa o indirecta; la primera es cuando dicha declaración puede ser conocida en forma inmediata por el solo hecho de la declaración y es indirecta cuando se hace a través de un representante.

La falta de consentimiento puede presentarse por error en la naturaleza del contrato, y por el error en la identidad del objeto; en ambos casos, no hay consentimiento pero puede haber un hecho jurídico.

"Cuando las manifestaciones de voluntad son idénticas, contrarias o contradictorias, no hay acuerdo de voluntades respecto a un objeto común y por lo tanto no habrá consentimiento porque éste es el acuerdo o concurso de

voluntades para obtener el fin común que se proponen las partes."⁸²

"Las causas por las cuales la voluntad se forma de manera defectuosa, se denominan vicios de la voluntad.

El vicio de la voluntad es todo elemento que interviene en la formación de ésta privando al sujeto del conocimiento de la realidad (error, dolo) o de la libertad para decidir (violencia)."⁸³

La voluntad por ser el elemento esencial para la existencia del acto jurídico debe ser expresada de manera libre y consciente.

Decimos que la voluntad no es libre cuando se emitió bajo coacción y que no es consciente cuando está se produjo por error.

⁸² MARTINEZ ALFARO, Joaquin. Op. cit. pág. 23

⁸³ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 228.

2.- LA FORMA, ELEMENTO DE VALIDEZ DEL ACTO JURÍDICO.

La forma es un elemento de validez del acto jurídico. Cuando al acto jurídico le falta algún elemento de validez, el acto existe en forma imperfecta, ya que se encuentra afectado por una causa de nulidad, y en caso de que un juez en una sentencia la declara destruirá al acto y los efectos que éste haya producido.

"La forma es un elemento de validez del acto jurídico que se refiere a la manera de exteriorizar el consentimiento, el que se puede manifestar de dos modos: expreso o tácito."⁸⁴

- a) Expreso, que puede ser verbal, escrito y mímico.
- b) Tácito, consistente en hechos o actos que presumen la voluntad, sin que intervenga la palabra o escritura.

El modo expreso verbal se exterioriza por medio de la palabra, el escrito consiste en manifestar mediante la escritura la voluntad, sirviéndose de documentos, los cuales son medios por los cuales se quiere acreditar o confirmar un acto y el mímico

⁸⁴ MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 75

consiste en hacer signos inequívocos para exteriorizar la voluntad.

El silencio consiste en abstenerse de manifestar el consentimiento, algunos autores lo han considerado como un modo tácito de exteriorizar la voluntad; lo que es falso porque el consentimiento tácito es una manifestación de voluntad y el silencio nada manifiesta, ya que en derecho el silencio no puede tener el efecto jurídico de una aceptación, en virtud de que la aceptación significa jurídicamente obligarse.

Los actos jurídicos por su forma se clasifican en:

- a) Consensuales,
- b) Formales y
- c) Solemnes.

Los actos jurídicos consensuales se perfeccionan por el sólo consentimiento, ya que no se requiere que deban revestir forma determinada legalmente para exteriorizar la voluntad.

Los actos jurídicos formales, son aquellos de que deben revestir formalidades establecidas por la ley, es decir que el

consentimiento debe manifestarse por escrito y la inobservancia de la forma escrita será causa de nulidad relativa.

Y son solemnes los que el modo que se utiliza para manifestar la voluntad es considerado como elemento esencial y su inobservancia hace inexistente el acto, por la norma jurídica.

Ahora bien como podemos observar, la forma y la solemnidad consisten en los modos que la ley exige para exteriorizar la voluntad, pero difieren entre sí porque la forma es un elemento de validez y la solemnidad es de esencia. En consecuencia la falta de forma ocasiona la nulidad relativa y la falta de solemnidad origina la inexistencia.

En este orden de ideas la inobservancia de la forma trae como consecuencias que el acto esté afectado de nulidad relativa; que este produzca efectos provisionales mientras no se declare su nulidad en una sentencia; dicha nulidad pueden hacer valer por todos los que tengan interés; la acción de nulidad se extingue por la confirmación del acto con la forma que se había omitido, la acción de la nulidad se extingue con la confirmación del acto con la forma que se había omitido, por la ratificación tácita del acto.

ACTOS JURIDICOS, NULIDAD POR FALTA DE FORMA DE LOS. (LEGISLACIONES DEL DISTRITO FEDERAL Y DEL ESTADO DE GUERRERO).

Si bien es cierto que la falta de forma produce la nulidad del acto jurídico, también lo es que de conformidad con lo dispuesto por los artículos 2228 y 2229 del Código Civil del Distrito Federal en vigor en el Estado de Guerrero, esta nulidad no es absoluta sino relativa y, por lo mismo, únicamente puede hacerse valer por las partes que intervinieron en dicho acto jurídico.

Quinta Epoca: Tomo CXXVI, Pág. 127. A.D. 2026/55. Lucio Navarrete Cayetano. Mayoría de 3 votos.

3.- VERACIDAD Y LIBERTAD CONSENSUAL DE LA MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD.

Este elemento del acto jurídico consiste en la falta de vicios del consentimiento; es decir que al manifestar su voluntad, no deben haber sufrido error, y debe expresarse en forma libre, sin temor ni miedo, y la voluntad no debe estar viciada por la violencia.

Por lo tanto para que exista un acto jurídico y este sea válido el consentimiento debe estar libre de los vicios error y violencia.

Para Joaquín Martínez Alfaro: "El error es un falso conocimiento de la realidad, es decir es lo contrario a la verdad y

consiste en un estado subjetivo que está en desacuerdo con la realidad objetiva."⁸⁵

El error es un falso conocimiento de la realidad, es decir que sí hay conocimiento pero no coincide con la verdad. Y este puede ser de dos clases: Fortuito o inducido.

Para Galindo Garfías: "El error puede ser involuntario o provocado. En el primer caso se habla simplemente de error, en el segundo caso se alude al dolo."⁸⁶

"...El error es el conocimiento equivocado de una cosa, bien por ser incompleta, bien por ser inexacto. Implica siempre un defecto de conocimiento del verdadero estado de las cosas y, por eso, vicia la declaración de la voluntad, ya que mal puede quererse lo que no se conoce bien." ⁸⁷

Podemos hacer la distinción entre el error y la ignorancia; ya que en el primero hay conocimiento que no coincide con la

⁸⁵ Ibidem. pág. 82

⁸⁶ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 229.

⁸⁷ VILLORO TORANZO, Miguel. Op. cit. pág. 385.

verdad y la ignorancia consiste en la falta de conocimiento; es decir en el error sí hay conocimiento que no coincide con la verdad y en la ignorancia falta ese conocimiento; pero ambos tienen los mismos efectos jurídicos.

El error puede ser fortuito o inducido, que a su vez se pueden dividir en error obstáculo, error nulidad y error indiferente.

"Es fortuito cuando se originó por circunstancias accidentales, de un modo casual o espontáneo, e inducido cuando fue provocado por dolo, es decir, mediante artificios o maquinaciones."⁸⁸

El error obstáculo origina la inexistencia del acto, es decir que el error no es vicio del consentimiento en virtud de que no llega a formarse a causa de tal error; el error nulidad va a recaer sobre el motivo determinante de la voluntad declarada por alguno de los contratantes o deducido de la celebración de un contrato y el error indiferente se refiere a circunstancias accidentales o cualidades secundarias del objeto del contrato o de la persona y no lo anula, sólo da lugar a una rectificación.

⁸⁸ MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 83.

Planiol distingue tres tipos de error: "...el error radical que destruye completamente la voluntad e impide la formación y el nacimiento del acto jurídico. En este tipo de error radical quedan comprendidos: a)El error obstativo, b)El error sobre la naturaleza del negocio. c) El error sobre la identidad del objeto y d) La vis absoluta que es la violencia física material, actualizada sobre el sujeto que se convierte así en simple instrumento de la voluntad del acto. Frente al error radical PLANIOL señala otro tipo: el de gravedad media que es propiamente el error vicio. No impide que la voluntad llegue a formarse, simplemente la desvía y produce la invalidez del acto. Finalmente,... alude a un tercer tipo de error, el error leve que es indiferente al Derecho y que por lo tanto, no influye sobre la validez del acto."⁸⁹

Otra clasificación del error es que puede ser de hecho o de derecho.

El dolo "...es la maniobra, trampa o engaño que utiliza un contratante para inducir o mantener en error a la otra parte al celebrar un contrato."⁹⁰

⁸⁹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 230

⁹⁰ MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 88

El artículo 1815 de nuestro Código Civil dice: "Se entiende por dolo en los contratos cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes;..."

El error puede ser esencial o determinante; frente al error esencial tenemos el error que no vicia la voluntad; es decir el error accidental que a su vez se clasifica en error *in quantitate* o sea el error de cálculo o error aritmético, que se va a referir a la cantidad de cosas que constituyen el objeto del contrato y el error *in qualitate*, que va a recaer sobre las cualidades secundarias del objeto que interviene en el acto.

Para Galindo Garfias el dolo: "Está constituido por los artificios engañosos o maquinaciones fraudulentas, por medio de las cuales una persona es inducida por otra a otorgar un acto jurídico, que de otro modo no habría consentido o lo habría consentido de otra manera, bajo diferente estipulación."⁹¹

"El Dolo es una conducta de naturaleza activa que en sí misma no es un vicio del consentimiento, sino que trata de provocar el vicio error y cuando no logra inducirlo el

⁹¹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 232.

consentimiento no está viciado, por tanto, y a pesar del dolo, el contrato es válido porque el dolo sólo es un medio para inducir a error."⁹²

El dolo se clasifica en: Dolo principal, incidental, bueno y recíproco.

El dolo principal es el que provoca un error nulidad, es decir recae sobre el motivo determinante de la voluntad y afecta al contrato de nulidad relativa.

El dolo incidental origina un error indiferente, y este no afecta la validez del contrato aunque sea más oneroso, sólo va a generar un ajuste o indemnización, en virtud de que el contrato se hubiere celebrado a pesar de conocer el error.

El dolo bueno son los artificios o propaganda que hacen los comerciantes cuando ponderan las cualidades de las mercancías para interesar a los clientes, no afecta la validez del contrato.

⁹² MARTINEZ ALFARO, Joaquín . Op cit. pág. 88.

Y el dolo recíproco es cuando ambas partes proceden con dolo al celebrar un contrato, ninguna puede alegar nulidad ni reclamar indemnización.

El dolo también puede ser positivo o negativo, el primero consiste en las sugerencias o artificios que ejecuta una de las partes para inducir o mantener en error a la otra.

El dolo y el error son vicios que afectan el conocimiento necesario para todo acto jurídico.

"La Mala Fe consiste en disimular un contratante su conocimiento respecto del error en que se encuentra el otro contratante, para mantenerlo en ese estado erróneo."⁹³

Miguel Villoro nos dice que la mala fe es "...la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido."⁹⁴

Y cuando "...la voluntad del sujeto es arrancada por medio de amenazas o intimidaciones, no puede hablarse de una

⁹³ Idem.

⁹⁴ VILLORO TORANZO, Miguel. Op. cit. pág. 385.

voluntad libremente formada; en ese caso al vicio de la voluntad se le llama violencia o intimidación."⁹⁵

La violencia, "Es toda coacción grave irresistible injusta, que se ejerce sobre una persona para que consienta en obligarse en contra de su voluntad."⁹⁶

Para Planiol la violencia o intimidación es "...toda coacción ejercida sobre la voluntad de una persona, sea por la fuerza material o por medio de amenazas, para determinarla a consentir en un acto jurídico."⁹⁷

De las anteriores definiciones podemos decir que:

La violencia puede ser:

La violencia física, consiste en coaccionar la voluntad por medio de la fuerza material, o privación de la libertad, para que se obligue en contra de su voluntad.

⁹⁵ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 229.

⁹⁶ MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 90

⁹⁷ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 233.

Y la violencia moral consiste en hacer amenazas que importen el peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o los bienes del contratante, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, para que se obligue en contra de su voluntad.

Para Villoro Toranzo: "La violencia consiste en la presión ejercida sobre la voluntad de una persona, ya sea por medio de fuerzas materiales, ya acudiendo a amenazas, para obligarla, a consentir en un acto jurídico."⁹⁸

"CASTAN reduce a sólo dos los vicios de la voluntad: el error (falta de conocimiento) y la violencia (falta de libertad); pero como el error puede venir de maniobras fraudulentas o engañosas y la violencia puede ser física o moral, se suele hablar de cuatro vicios de la voluntad: error, dolo, violencia e intimidación."⁹⁹

Debemos hacer una distinción de la violencia o intimidación ya que está no destruye enteramente la voluntad, ya que puede elegir entre sufrir el mal o celebrar el acto, de aquel caso en que

⁹⁸ VILLORO TORANZO, Miguel. Op. cit. pág. 382.

⁹⁹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 229

de una manera física se ejerce la fuerza para que materialmente realice el acto, prescindiendo de su voluntad. En la primera la voluntad se forma bajo coacción, y existe la decisión de celebrarlo, aunque no sea de manera libre.

4.- LA LESIÓN

La lesión como la nulidad se originan con la *restitutio in integrum*, que era una acción que se daba en favor de los menores de edad, para recobrar lo que habían dado con lesión de sus intereses.

"Lesión es el perjuicio que se experimenta en la celebración de un contrato conmutativo, por ser desproporcionadas las prestaciones que intercambian los contratantes, habiendo un contratante beneficiado y otro perjudicado por esa desproporción que está determinada por la ignorancia, inexperiencia, miseria o necesidad del perjudicado."¹⁰⁰

Para Galindo Garfias la lesión "...consiste en una notoria desproporción entre lo que se da y lo que se recibe a cambio."¹⁰¹

¹⁰⁰ MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 97.

¹⁰¹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 234.

"PLANIOL dice que en la lesión hay un error, en cuanto al valor de lo que se da respecto de lo que se recibe."¹⁰²

La lesión se da sólo en los contratos conmutativos que son aquellos cuyas prestaciones están determinadas desde el momento de su celebración, tanto en su existencia, como en su cuantía; no puede presentarse en actos a título gratuito, ni en los contratos unilaterales, es decir que solo tienen lugar en los contratos bilaterales.

Los elementos de la lesión son:

Psicológico, que consiste en aprovecharse de la inexperiencia, necesidad, miseria o ignorancia de un contratante para obtener una ventaja desproporcionada.

Material, que es de carácter objetivo, y consiste en la desproporción del valor de las prestaciones que intercambian los contratantes.

¹⁰² Idem.

5.- LA LICITUD.

Podemos decir que lícito es lo que está de acuerdo con las leyes de orden público y con las buenas costumbres.

La licitud "...es un elemento de validez del acto jurídico y cuya ausencia, que consiste en la ilicitud, vienen a ser una causa de nulidad."¹⁰³

La ilicitud trae como consecuencia la nulidad absoluta o relativa del acto jurídico, y esta nulidad puede ser absoluta o relativa.

La regla es que la nulidad va a provenir de la ilicitud en el objeto, motivo, fin o en la condición del acto, y da lugar a una nulidad absoluta.

6.- LA NULIDAD COMO ESPECIE DE INEFICACIA DEL ACTO JURÍDICO.

La doctrina clásica ha hablado de la nulidad como un estado del acto; es decir, que hay actos nulos como hay actos

¹⁰³ MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 107

solemnes, formales o de última voluntad.

Japiot dice que no es que haya nulidad del acto; que hay actos nulos que producen casi todos los efectos de los actos válidos y, por lo tanto, no puede hablarse de un estado de nulidad perfectamente determinado, como podemos hablar de actos solemnes o de última voluntad, que sí presentan características permanentes y uniformes.

"Hay nulidad cuando el acto jurídico fue otorgado con sus elementos esenciales, pero le falta algún elemento de validez."¹⁰⁴

La nulidad impide producir los efectos del acto jurídico.

Rojina Villegas, "...afirma que la nulidad no es, por lo menos, sólo una sanción y que, fundamentalmente, debe considerársele como una medida jurídica protectora."¹⁰⁵

La nulidad no puede reputarse como sanción o represalia en contra del acto irregular.

¹⁰⁴ Ibidem pág. 114.

¹⁰⁵ MARQUEZ GONZALEZ, José Antonio. Teoría General de las Nulidades. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. pág. 7-8.

7.- CAUSAS DE NULIDAD.

"En el Derecho romano primitivo, en que prevaleció el formulismo del *jus civile*, los actos que no reunían los requisitos de fondo que exigían los rígidos preceptos del Derecho civil, caían bajo la sanción de una nulidad absoluta, en manera que no podían producir efecto alguno en ningún caso: (<<*quod nullum est, nullum producit effectum*>>)." ¹⁰⁶

Más tarde de acuerdo con el *jus civile*, en el período de las acciones de la ley, introdujeron una especie de ineficacia de grado inferior que la hacía valer la demandada, a efecto de detener la prosecución de la demanda o el cumplimiento de una obligación que fue contraída con maniobras dolosas del propio acreedor.

Ambas eran acciones de anulabilidad del acto; que siendo formalmente válido, si se rendían las pruebas necesarias para demostrar el error o dolo se hacía cesar los defectos.

¹⁰⁶ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 247.

El acto jurídico puede ser existente o inexistente; válido o nulo clasificándolos en actos existentes válidos, actos existentes nulos y actos inexistentes.

La causa de nulidad del acto jurídico es la falta de forma, capacidad, licitud, o cuando el consentimiento está viciado.

Causas de nulidad relativa:

- a) La falta de forma que exige la ley,
- b) La incapacidad de alguna de las partes contratantes y
- c) La presencia de algún vicio del consentimiento.

Esta clase de nulidad sólo puede invocarse directamente a los interesados, se extingue por la prescripción negativa y por la confirmación del acto cuando haya cesado el motivo de la nulidad.

Y la causa de la nulidad absoluta es la ilicitud.

8.- ESPECIES DE NULIDAD.

"Precursores del Código Napoleón, estos autores lograron introducir definitivamente el concepto de nulidad de pleno derecho, ligada a los principios de orden público, como ya se había apuntado en la obra de los postglosadores para proteger al interés general."¹⁰⁷

La teoría clásica de las nulidades defendida por Laurent, Baudry-Lacantinerie, Aubry y Rau, Colín y Capitant y Planiol dice que existen cuatro grados en la invalidez de los actos jurídicos y son:

1. Inexistencia;
2. Nulidad Absoluta;
3. Nulidad relativa o anulabilidad; y
4. Rescisión.

Para esta teoría el acto inexistente era "...aquel que no había podido formarse en razón de la ausencia de un elemento esencial para su existencia."¹⁰⁸

¹⁰⁷ Ibidem. pág. 250.

¹⁰⁸ VILLORO TORANZO, Miguel. Op. cit. pág. 367

En el acto inexistente no puede haber consecuencias jurídicas.

El acto que está afectado de nulidad absoluta reúne los requisitos esenciales del acto jurídico pero va a encontrarse privado de efectos por la ley, en virtud de que ha sido puesto contra los principios de orden público, la moral o las buenas costumbres.

La nulidad de pleno derecho podía hacerse valer por cualquier persona que tuviera interés legítimo.

La nulidad absoluta o nulidad de pleno derecho, protegía el interés general y la nulidad relativa o simple anulabilidad se concebía en protección del interés del particular, de distinta naturaleza y en protección de intereses también distintos en uno y otro caso.

"El Código Civil Francés distingue las nulidades llamadas de pleno derecho, de aquellos caso de invalidez que dan lugar simplemente a una acción de anulabilidad. Nulidad de pleno derecho, es aquella que ataca a los actos que se realizan en contra de textos legales prohibitivos o preceptivos (actos

celebrados violando el orden público o contra la moral o las buenas costumbres)."¹⁰⁹

La nulidad si admite grados, distinguiendo dos categorías de la escuela clásica:

- a) Actos existentes afectados de nulidad absoluta y
- b) Actos existentes afectados de nulidad relativa.

En la inexistencia falta al acto un elemento esencial, y en la nulidad el acto jurídico existe, por cuanto que tiene todos sus elementos esenciales, pero algunos de ellos padecen de un vicio que les resta validez. Este vicio puede ser interno, originando la nulidad relativa, o externo, motivando la absoluta.

Existen dos especies de nulidad:

- a) La nulidad absoluta y
- b) La nulidad relativa, también llamada anulable.

La nulidad absoluta, por regla general es la ilicitud, está

¹⁰⁹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 251.

va a reunir las condiciones esenciales del acto jurídico, pero sí va a producir consecuencias jurídicas.

La nulidad es relativa cuando "...no están las tres características anteriores de la nulidad absoluta, es decir, es relativa cuando la nulidad se extingue por prescripción o por confirmación del acto o sólo la pueden hacer valer los directamente interesados."¹¹⁰

NULIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA.

La nulidad absoluta y la relativa se distinguen en que la primera no desaparece por confirmación ni por prescripción; es perpetua y su existencia puede invocarse por todo interesado. La nulidad relativa en cambio no reúne estos caracteres. Sin embargo, en ambas el acto produce provisionalmente sus efectos, los cuales se destruyen retroactivamente cuando los tribunales pronuncian la nulidad.

Sexta Epoca, Cuarta Parte:

Vol. XIV, Pág. 212. A.D. 5526/57. Luis Méndez Vaca. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XVII, Pág. 184. A.D. 6442/57. María de Refugio Espinosa Bengos. 5 votos.

Vol. XXII, Pág. 35. A.D. 3346/58. Guillermo Freyria. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXVI, Pág. 155. A.D. 2216/58. Porfirio Ramos Romero. 5 votos.

¹¹⁰ MARTINEZ ALFARO Joaquín. Op. cit. pág. 115.

Vol. XXXI, Pág. 79. A.D. 3932/58. Angeles de Vargas Amalia. 5 votos.

Esta tesis apareció publicada, con el NUMERO 192, en el Apéndice 1917-1985, CUARTA PARTE, Pág. 576.

9.- CONSECUENCIAS DE LA NULIDAD.

Los efectos que produce la nulidad de pleno derecho son que el acto se tenga por celebrado y que no pudiera ser convalidado de ninguna manera: *quod nullum est, convalidare non potest*.

"De acuerdo con la doctrina clásica, la nulidad de pleno derecho, es la obra directa del legislador y por lo tanto no es necesario ejercer una acción de nulidad ante los tribunales, para que el acto sea privado de los efectos que produciría, si no estuviera afectado de tal nulidad. La nulidad es inmediata, ataca el acto desde su raíz, desde el momento en que se forma; por eso mismo, no puede producir los efectos que las partes pretenden alcanzar con él; quienes lo han otorgado, no se hallan ligados por vínculo jurídico alguno, porque la relación de derecho no ha podido ser creada, es nula."¹¹¹

¹¹¹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 251

La nulidad de pleno derecho produce sus efectos frente a las partes y a todos los terceros, en virtud que esa causa de invalidez, ha sido establecida por la ley, para proteger los intereses generales. Está nulidad no va a desaparecer por el transcurso del tiempo.

Japiot considera que la escuela clásica nos habla de inexistencia, nulidad absoluta y relativa, y que estas son distintas.

En la inexistencia es la falta de un elemento esencial; en la nulidad absoluta la violación de la voluntad o la falta de forma.

Cuando haya inobservancia de la forma en el acto, este será afectado de nulidad relativa, produciendo efectos provisionales mientras no se declare su nulidad.

"La nulidad relativa procede: 1º por vicios del consentimiento; y 2º por incapacidad del autor o de uno de los autores del acto. Hay voluntad de producir efectos jurídicos pero ésta se halla viciada por error, violencia o dolo, o porque la persona que se obliga carece de la capacidad para obligarse"¹¹²

¹¹² VILLORO TORANZO, Miguel. Op. cit. pág. 369.

El efecto de la nulidad no se va a producir de manera inmediata, al quedar formado el acto afectado de nulidad, empieza a producir efectos, los cuales dejarán de cesar, cuando se reconozca la causa de nulidad, aclarando que la anulación del acto debe ser decretada por el juez.

No es exacto decir que la nulidad deja al acto sin efectos, sino que las consecuencias normales del negocio que se pretendían llevar a cabo ya no pueden tener lugar, en virtud de que no se actualizó el supuesto del hecho necesario previsto en el tipo legal.

NULIDAD, EFECTOS DE LA.

Al declarar una sentencia nulos unos actos, aun cuando en ella no se indique de manera expresa que las partes se restituyan lo que respectivamente deban recibir, por virtud de la celebración de los actos nulos debe considerarse que dicha orden se implica en la declaración misma de la nulidad, puesto que los efectos de ésta consisten precisamente en que las partes se hagan las señaladas restituciones.

Sexta Epoca, Cuarta Parte: Vol. XXVIII, Pág. 222. A.D. 630/57. Florencio Cruz. Mayoría de 4 votos.

Las consecuencias comunes a las especies de nulidad son:

"1ª El acto anulable produce efectos provisionales mientras no se declare su nulidad en una sentencia, pero una vez declarada los efectos del acto nulo se destruyen retroactivamente...

2ª La obligación recíproca que tienen las partes contratantes de restituir lo que recibieron en virtud del acto anulado."¹¹³

En este orden de ideas podemos concluir que cuando un documento no reúna los elementos esenciales de validez, este no deberá tener consecuencias jurídicas, en virtud de que le falta algún elemento esencial por lo cual carecerá de valor.

¹¹³ MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Op. cit. pág. 14.

CAPITULO IV

LA NULIDAD DE LAS RENUNCIAS EN LA PRACTICA LABORAL

La renuncia del trabajador es una forma legal de terminación de la relación laboral o del Contrato Individual de Trabajo; la cual no tiene que reunir requisitos especiales, dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa, de manera voluntaria, y no debe estar el trabajador coaccionado para que renuncie a su fuente de trabajo.

1.- LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR OBTENIDA POR MEDIO DE LA FUERZA.

Cuando un trabajador ha sido obligado a renunciar a su trabajo, es decir forzado por presiones físicas o violencia dicha renuncia estará afectada de nulidad, y deberá hacer valer sus derechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La violencia a la que nos referimos "...ha de ser injusta; es decir, que no entrañe el ejercicio de un derecho legítimo en contra del sujeto."¹¹⁴

En ocasiones al trabajador se le obliga para que firme su renuncia, en efecto esta renuncia estará afectada de nulidad, como lo vimos anteriormente; el trabajador al objetar la renuncia en virtud de que lo hicieron firmarla con violencia deberá demostrar ante la junta que dicha carta renuncia esta afectada de nulidad en virtud de que no lo hizo con su consentimiento.

En muchas ocasiones cuando no quieren que el trabajador siga laborando para ese centro de trabajo lo obligan a firmar su renuncia, y en ocasiones los hacen firmar por medio de la violencia física, la cual en ocasiones deja secuelas, por lo que el trabajador se ve obligado a firmarla, aún sin su consentimiento.

2.- LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR OBTENIDA POR MEDIO DE LA PRESIÓN MORAL.

"Aunque nuestra legislación del Trabajo no señala, estudia ni menciona la RENUNCIA del trabajador, en la praxis laboral y

¹¹⁴ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 234

ante los Tribunales del Trabajo, se reconoce y admite cuando a la misma presta su conformidad o consentimiento el Patrón, como una forma de terminación de la relación laboral, la que tiene su fundamentación legal en el inciso I del artículo 53 del Estatuto Laboral que dice: que es causa de terminación de la relación laboral <<el mutuo consentimiento de las partes>>. Es decir, a la renuncia propiamente dicha se le da el carácter de <<mutuo consentimiento>>, para el cese del trabajador, con el consentimiento del patrón."¹¹⁵

Dicha renuncia debe ser con el consentimiento del trabajador, el cual no debe estar viciado, es decir no debe existir violencia para que firme la supuesta renuncia, o bien para que firme hojas en blanco.

"La violencia consiste en las amenazas que ejercidas contra el autor del acto, producen en él un temor (metus) bajo cuya acción celebra el negocio jurídico."¹¹⁶

En este orden de ideas, cuando la renuncia es obtenida por

¹¹⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. pág. 83

¹¹⁶ GALÍNDIGO GARFIAS, Ignacio. Op. cit. pág. 233

amenazas que hacen al trabajador, es decir bajo una presión moral que va desde amenazas hacia su persona o familia; dicha renuncia estará afectada de nulidad ya que fue obtenida con violencia y éste es un vicio del consentimiento.

3.- LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR OBTENIDA POR MEDIO DE LA PRESIÓN PSICOLÓGICA.

En ocasiones al trabajador se le obliga firmar la carta renuncia por medio de la presión psicológica, cuando la empresa ya no quiere recibir los servicios de el trabajador le dice que firme su renuncia y en caso de que esté se niegue a firmarla, lo empiezan a presionar, diciéndole que si no la firma de todos modos lo van a despedir y además lo van a boletinar para que ninguna otra empresa le de trabajo, que es mejor que la firme, ya que de está manera le pagaran su finiquito y le darán una carta de recomendación y en caso contrario lo van a despedir, no le entregaran ningún finiquito y además ellos se encargaran para que en ningún lado encuentre trabajo.

Por lo tanto cuando una renuncia es obtenida de está manera, es decir bajo una presión psicológica, dicha renuncia tendrá vicios es decir no tendrá efectos jurídicos, ya que la

persona que suscribe dicha carta renuncia, no lo hace con consentimiento pleno, sino que este fue obtenido a través de la presión psicológica de que fue objeto.

4.- HOJAS FIRMADAS EN BLANCO POR LOS TRABAJADORES AL INGRESAR A LAS EMPRESAS.

"Cuando se ha firmado el documento con engaños, en blanco, en estado de inconsciencia o forzado por presiones físicas, sociológicas o morales. En cualquiera de estos dichos documentos están afectados de nulidad, debiendo ser probadas dichas objeciones por la parte que las formula y dentro del procedimiento laboral en que se producen."¹¹⁷

En caso de que el trabajador afirme que lo obligaron a firmar un documento en blanco, que es el que presentan como renuncia es él el que tiene que demostrar tal aseveración, según reiterada jurisprudencia que a continuación se transcribe:

RENUNCIA. NEGATIVA DE LA COACCION PARA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA.

Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que

¹¹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. pág. 553.

desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte.

Séptima Epoca:

Amparo directo 1207/73 Bertha More Malpica. 25 de julio de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1655/78 Rubén Zárate Gallegos. 14 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2447/79 Javier Juan Carreño Saavedra. 10 de septiembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2599/79 Jorge Areizaga Rojo. 17 de octubre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3312/79 María de la Luz Fuentes Mercado. 17 de marzo de 1980. Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 1612, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 2600.

En muchas ocasiones la falta de empleos hace que la clase trabajadora se vea obligada a aceptar condiciones para que los acepten en empresas o centros de trabajo, una de estas condiciones es firmar varias hojas en blanco, y en muchas ocasiones les dicen que son para realizar diversos tramites, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), o del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT); o simplemente les dicen que tendrán que firmar esas hojas si quieren obtener el empleo, y debido a la escasez de fuentes de trabajo se ven obligados a firmarlas, aunque ellos no lo deseen.

Así es como obtienen las cartas renuncia, las cuales las hacen o quieren hacer valer en un juicio, aduciendo que el trabajador, renunció voluntariamente.

5.- MEDIOS PARA COMPROBAR QUE LAS RENUNCIAS FUERON FIRMADAS EN BLANCO.

Para determinar si algún documento ha sido firmado en blanco es necesario hacerlo a través de una prueba pericial, la cual es un medio probatorio reconocido por la ley, los artículos 821 a 826 regulan la prueba pericial.

Dicha pericial debe ser en materia de grafoscopia y documentoscopia; ("Artículo 821. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte."); el dictamen deberá de realizarlo un perito que tenga los conocimientos necesarios, a efecto de que rindan su dictamen, El artículo 822 establece que los peritos deben tener conocimientos en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Al ofrecer la prueba pericia el oferente deberá exhibir el cuestionario que deberá contestar el perito; conforme al artículo 823 la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deberá versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con la copia para cada una de las partes.

La pericial se desahogara en términos del artículo 825 de la Ley de la materia que a la letra dice: En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes: I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior; II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen; III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito; IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

En este orden de ideas, cuando el perito ya ha protestado el cargo, se constituirá en la Junta, a efecto de que le proporcionen el expediente del cual deberá rendir un dictamen pericial, teniendo a la vista el documento o documentos motivo del estudio pericial, procederá al análisis el cual podrá rendir en los siguientes términos:

Deberá plantear el problema, es decir leerá el expediente y tomara en consideración los puntos sobre la pericial, tomando en cuenta el cuestionario; del cual se desprenderá si la firma que calza el documento en este caso Carta renuncia es de la persona a la cual se le imputa, si la tinta de la firma que calza el documento carta renuncia tienen la misma antigüedad que la tinta de escritura mecanografica, en caso de que exista cruzamiento entre el texto mecanografico y la firma que calza el documento, cual de las dos inscripciones se hizo primero la mecanografica o la manuscrita; si del estudio y análisis técnico y científico de los documentos mencionados se desprende que este ha sido firmado en blanco, es decir antes de cualquier inscripción mecanografica, y deberá decir las técnicas, métodos y sistemas se valió para concluir con el dictamen.

En cuanto a la metodología podrá analizar la firma cuestionada, estudiara los elementos gráficos de comparación, realizara un estudio analítico grafoscópico el cual consistirá en analizar los elementos de orden general tipográficos y los de orden morfológicos tipográficos, realizara un estudio documentoscópico de abuso de firma en blanco, realizara un examen minucioso y detallado de el llenado mecanografico que ostentan los documentos cuestionados, analizara las características gráficas, genéricas y particulares y evaluara el resultado que obtuvo, y dirá sus conclusiones.

Por lo regular los peritos para la elaboración de un dictamen de caligrafía, grafoscopia y documentoscopia utilizan un equipo de lentes de aumento de diferentes graduaciones con luz integrada, retículas milimetricas para escritura manuscrita y mecanografica, lupas de aumento y lámparas de luz ultravioleta, lentillas de acercamiento de diversas graduaciones para cámara fotográfica, juego de geometría, plantillas de medición de grafías, lentes de aumento simples, microscopio monocular con lente de 50X, microscopio de comparación para escrituras, equipo de observación y medición computarizada Axio-doc, lupas de tres y diez aumentos, procesador de textos Compaq, Aéreo 4/33.

Con el auxilio de el equipo de observación y medición de escrituras, se puede establecer, si los documentos fueron elaborados por lo menos en dos inserciones del papel a la máquina de escribir, si los tipos de máquina de escribir que fueron utilizados, son diferentes una máquina fue la que realizo el lleno mecanografico y otra muy diferente la línea de base de la firma; si existe interlineado es anormal del texto mecanografico, si existe aprovechamiento del espacio de la totalidad del soporte, si la colocación de las firmas es anormal; y si hay duplicidad de firmas.

Deberán de describir el documento cuestionado, en este caso detallarán que se trata de una carta renuncia, de que fecha es, el tamaño de la hoja en la cual esta elaborada, y que en el expediente se encuentra agregada en autos y en que foja se localiza.

Al estudiar y analizar las firmas contenidas en los documentos indubitables y dubitables, el perito podrá utilizar el Método de Comparación Formal, con el fin de establecer las características individuales y luego en forma general las características de los signos gráficos y con ello podrá identificar los trazos y rasgos personales del ejecutante.

Del análisis de los grafismos de las firmas auténticas y las de comparación, el perito podrá tomar como firmas dubitables del ejecutante las que aparecen en los documentos que obran en el expediente

Del estudio analítico documentoscópico efectuado por el perito, en la carta renuncia, en cuanto a su texto mecanográfico y la firma, auxiliándose de instrumentos ópticos como son microscopio portátil de 30 a 60 aumentos, así como lámpara de luz ultravioleta, elementos con los cuales se auxilia el perito para analizar el cruzamiento de tintas correspondientes a la firma en la cual describirá el tipo de bolígrafo y color de tinta que se utilizo, así como examinara el tipo de máquina de escribir con la cual se elaboro la carta renuncia, en caso de que la firma haya sido impresa con anterioridad al texto mecanográfico, se presentaran hundimientos en los surcos que dejo la máquina de escribir, observándose la brillantes de la tinta del bolígrafo.

El perito al examinar los puntos de referencia extrínsecos de la ejecución de las firmas, y de los hábitos escritúrales de colocación, posición del ejecutante, podrá determinar si el documento en su temporalidad fue realizado en el mismo período de tiempo.

A través de un montaje de texto mecanográfico sobre la firma se puede apreciar que la firma que aparece en el documento fue plasmada primero, y en un segundo momento se redactó el texto mecanográfico del documento motivo de estudio.

Otro medio para comprobar si un documento fue firmado en blanco, es un estudio que se realiza en la Procuraduría General de Justicia, llamado Cromatografía de Capa Fina, en el cual el documento se tiene que destruir y esto lo tendrá que hacer el perito en presencia del Presidente de la Junta.

6.- ESTUDIO GRAFOSCÓPICO.

Para poder comprender lo que la doctrina tiene en materia de escrituras, debemos conocer las disciplinas más comunes a esta materia.

La grafoscopía es una rama de la Criminalística que aplica su método, técnica y sistema; con el fin de comprobar, objetiva y físicamente, la autenticidad o falsedad de una escritura o firma.

La grafocrítica es la ciencia que, con el auxilio de la psicología experimental, determina si las grafías sujetas a estudio corresponden al acto escritural de una persona, cuyos reflejos condicionados por el hábito o incondicionados, manifiestan en forma persistente aspectos fisiológicos o psíquicos debidos a la herencia, carácter o educación, pues cada quién tiende a realizar sus grammas con propiedad exclusiva, en los que deja características personalísimas que surgen del subconsciente y que se denominan gestos o ideografías, que pueden imitarse, pero no identificarse por el falsificador, y que persisten aunque su autor trate de eliminarlos por el disimulo, porque constituyen la personalidad escritural del individuo.

La grafometría es el sistema que sirve para descubrir falsificaciones por imitación o por disimulo, mediante la ayuda de ciencias como las matemáticas, sobre todo la geometría, pues tanto las firmas como las letras son figuras geométricas, cuyos ejes interlineales son sumamente sensibles a variaciones susceptibles de medirse en extensión, dimensión y grados de abertura, la falsificación por tanto se descubre por este sistema.

Y el método de comparación formal es el procedimiento que consiste en realizar una serie de minuciosas y reiteradas

observaciones, sobre las grafías o los grammas de firmas, letras, números o signos sujetos a estudio, por considerar que no proceden del origen gráfico que se les atribuye o que han sido alterados o modificados; el material que preferentemente se estudia por este método se forma con bucles, enrollamientos, gasas, inclinación, inicios, soluciones de continuidad, tildes, etc.

En este orden de ideas antes de introducirse a los pasos que debe seguir el perito en el estudio grafoscópico, es conveniente señalar lo siguiente:

La escritura, es inicialmente un acto volitivo, pero con predominio posterior, casi absoluto del subconsciente, lo que explica la permanencia y la fijeza de las peculiaridades gráficas.

Y no todos los signos gráficos tienen el mismo valor. Los más importantes son aquellos que son invisibles, (a personas inexpertas en la materia), pues son los que escapan lo mismo en la imitación que en el disimulo, lo que permite al perito llegar a la autoría.

El perito al examinar la firma puede determinar las características que revisten la firma cuestionada, con el fin de

establecer los movimientos acostumbrados en la ejecución de las mismas, así mismo sus inicios, finales y otros aspectos de suma importancia que determinarán la personalidad gráfica de quien haya estampado la firma.

Al estudiar la firma contenida en los documentos indubitables y dubitables, utilizando el Método de Comparación Formal con el fin de establecer las características individuales y las características de los signos gráficos, para identificar los trazos y rasgos personales del ejecutante.

En el análisis grafoscópico que realiza el perito analizara las firmas de las características de orden general efectuado en las firmas que se consideran como auténticas y las firmas cuestionadas, de dicho análisis determinara si presentan características semejantes dichas firmas, de las que se podrá desprender que si dichas firmas presentan una serie de características como son: alineamiento básico, (ondulado) presión muscular (mediana) tensión de línea (firme, inclinación,) proporción dimensional, habilidad escritural, (buena) espaciamientos (medianos, interlineales), puntos de ataque, (acerados) y tipo de firma si se encontraran estas semejanzas de

orden morfológico el perito determinara que las firmas proceden de un mismo origen gráfico.

Los indicios criminalísticos grafoscópicos permiten determinar si la firma estampada en la carta renuncia fue estampada con anterioridad al texto mecanográfico impreso con la máquina de escribir; en ocasiones al examinar el documento se puede observar que la carta renuncia en la parte superior presenta una serie de perforaciones.

7.- ESTUDIO DOCUMENTOSCÓPICO DE ABUSO DE FIRMA EN BLANCO.

La documentoscopia es la rama de la Criminalística, que se aplica al estudio integral de los documentos, para detectar procesos de manipulación por adición o supresión, a efecto de determinar en dicho caso, si procede por adición de textos, lavado, raspaduras, tachones, borrado, etc., tanto en documentos manuscritos, como en mecanografiados o tipografiados, dibujos o pinturas.

En todo estudio documentoscópico es importante que el perito analice el desarrollo estructural en su contenido

mecanografico, textura del papel, tonalidades de tinta e indicios técnicos los cuales le permitan establecer la autenticidad o falsedad del documento a una posible alteración del mismo.

En este análisis minucioso que se realiza de la carta renuncia el perito se auxiliara con lupas de aumento, retículas milimétricas para texto mecanografico lámpara de luz ultravioleta, lupas de aumento.

Al realizar el estudio documentoscópico de abuso de firma en blanco, el perito examinara la carta renuncia, en caso de que la renuncia presentara marcas de grapas; auxiliándose de lupas se apreciara que dichas perforaciones dejan huellas de oxidación en el papel producto de un envejecimiento natural del documento, así mismo se podría observar que el color de papel es amarillento ya que a estado guardado, en estos casos se puede observar que presenta una serie de indicios criminalísticos de abuso de documento en firma en blanco, así como indicios de temporalidad.

Con el estudio documentoscópico, se puede observar si el documento cuestionado presenta signos de adulteración los cuales pueden ser tachaduras, enmendaduras, raspaduras, etc.

8.- NULIDAD DE LAS RENUNCIAS.

En caso de que en el estudio pericial, después de analizar las características gráficas que individualizan el llenado mecanográfico que presenta el documento cuestionado, realizando un estudio apoyado con microscopio de las líneas de base de la firma que presenta la carta renuncia problema, se denotara que no son del mismo tipo de máquina ni de tinta, en este caso se inferiría que fueron impresas en otro momento de la elaboración del documento.

Al encontrarse que en la carta renuncia existe un "Fraude con firma en blanco", y un "abuso de habilitación de fraude en el tiempo"; deberá la Junta declarar la nulidad de la renuncia, en virtud de que este tipo de fraude en firma, está clasificado dentro de los fraudes en el tiempo, toda vez que la redacción del texto del documento no corresponde a la redacción, de la firma, ya que el procedimiento normal es que primero debe existir el texto para luego suscribir la firma que lo garantice y ratifique en todas su extensión.

Son varias las posibilidades de fraude que presenta esta modalidad, cada uno de ellos dejara indicios criminalísticos objetivos que informen de la acción dolosa del documento.

Los signos de fraude en el tiempo por abuso de firma en blanco son los siguientes:

- Colocación anormal del texto y la firma,
- Redacción anormal del texto mecanografico.
- Post-firma. Del texto final de la carta renuncia, se deja un gran espacio en la redacción del documento.
- Puntos de referencia extrínsecos.
- Habilitación de espacios.
- Texto lacónico.
- Montaje del texto mecanografico sobre la firma.
- Temporalidad del documento.
- Disminución de espacio.
- La colocación de la firma.

El trabajador que haya sido obligado a firmar su renuncia a través de presión física, moral, psicológica, o firmo hojas en blanco las cuales el patrón las presento como renuncia; puede hacer valer la nulidad, por la vía de acción.

En virtud que la renuncia es un acto personal del trabajador, es decir es un acto unilateral, el cual debe ser libre y espontaneo por medio del cual decide dar por terminada la relación laboral.

CONCLUSIONES

1.- La renuncia tienen una trascendencia importante en nuestros días, en virtud de que es una manera de dar por terminada la relación laboral que une al trabajador con la empresa.

2.- En muchas ocasiones el patrón se deslinda de responsabilidad, cuando a través de una Carta Renuncia un despido lo hace aparecer como la voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral.

3.- Debido a las pocas fuentes de trabajo que existen en nuestro país la clase trabajadora se ve obligada a aceptar condiciones para que le den trabajo; la cual una de las principales es firmar hojas en blanco, las que utilizara el patrón para hacerla valer como una renuncia voluntaria; cuando ya no quiera recibir los servicios del trabajador.

4.- En la práctica, las hojas que firmaron en blanco al ingresar a la empresa, el patrón las hace aparecer como carta renuncia, cuando en realidad es que al trabajador lo despidieron de su centro de trabajo.

5.- Cuando en un juicio laboral se presenta una Carta renuncia, en la que el trabajador desconoce el contenido pero la firma es suya, y este documento lo objetan, esto lo podrán demostrar con una pericial en documentoscopia, en la que el perito deberá determinar si el contenido del documento fue puesto posterior a la firma.

6.- Cuando se llegara a demostrar que el documento que quieren hacer aparecer como renuncia fue firmado en blanco, los efectos de la renuncia deberán ser nulos; es decir que al trabajador se le deberá reinstalar a su centro de trabajo, en los mismos términos y condiciones que antes lo venía haciendo, y pagarle sus salarios caídos, e inclusive dicho salario con los incrementos que hubiesen habido en el transcurso de tiempo que duro el juicio.

7.- En virtud que en nuestra legislación no existen antecedentes de la renuncia, mucho menos se habla de la nulidad de la renuncia cuando está afectada por un vicio en el consentimiento. Y sólo en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo se mencionan cinco causas de terminación de la relación laboral, de las cuales la primera es el mutuo consentimiento de las partes, la cual podríamos mencionar que se podría decir que

es un precedente de la renuncia ya que cuando existe renuncia el trabajador va a decidir poner fin a la relación de trabajo y le hará del conocimiento del patrón que decide poner fin a la relación laboral que los unía.

8.- Por lo tanto considero que es violatorio de los derechos de la clase obrera, que se acepte una carta renuncia, cuando está es firmada con engaños, o si el trabajador a sido obligado a firmar hojas en blanco, las cuales posteriormente serán utilizadas para decir que el presento su renuncia por su voluntad.

9.- Debería existir en nuestra legislación un apartado que hablara sobre la renuncia como forma de dar por terminada la relación laboral; y en él establecer que la renuncia en virtud de ser un acto unilateral de la clase trabajadora, el cual debe ser libre y espontaneo y en caso de que dicha renuncia no reuniera estos requisitos o que sea obligado el trabajador a presentarla o simplemente a firmarla por medio de alguna presión o amenaza, esta carecerá de eficacia, es decir será nula.

10.- En este orden de ideas en caso de que en juicio se demostrara que la renuncia que presenta el patrón fue firmada en blanco, deberá de reinstalarse al trabajador, pagarle los salarios

caídos por todo el tiempo que duro su juicio, además de remunerarle el pago del daño que se le causo, y ejercitar acción penal, ya que presentar un documento en el cual se estampo primero la firma y después el contenido del documento se clasifica como un fraude en firmas.

BIBLIOGRAFIA

BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. 12ª. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1991.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª ed. Ed. Sista. México, 1994.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990.

CASTORENA J. Jesús. Manual de derecho Obrero. 6ª ed. Ed. Tipográfica Ofsset´ale. México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 lecciones de Derecho Laboral 7ª ed. Ed. Trillas. México, 1992.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge, S.A. DE C.V. México, 1989.

CUEVA , Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. 8ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1982.

- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II. 7ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1993.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 6ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1996.
- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990.
- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990.
- GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Ed. Porrúa, S.A. México, 1973.
- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. 8ª ed. Ed. Harla, México, 1990.
- GOMEZ LARA , Cipriano. Derecho Procesal Civil. 5ª ed. Ed. Harla. México, 1990.
- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 17 ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990.

- GUTIERREZ ARAGÓN, Raquel. Rosa María Ramos Verástegui. Esquema fundamental del derecho Mexicano. 9ª ed. Ed Porrúa, S.A. México, 1990.
- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 7ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990.
- LUTZESCO, Georges. Teoría y práctica de las nulidades. Tr. Manuel Romero Sánchez y Julio López de la Cerda. 6ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1985.
- MARQUEZ GONZALEZ, José Antonio. Teoría General de las Nulidades. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992.
- MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Teoría de las obligaciones. 2ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1991.
- MONTIEL SOSA, Juventino. Manual de Criminalística 3. Ed. Limusa, S.A. DE C.V. México, 1992.
- PLANIOL, Marcel. Tratado elemental de Derecho Civil. Tomo I. Ed Cojica, S.A. México, 1988.

PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Manuel Porrúa, S.A. México, 1949.

QUINTANILLA GARCIA, Miguel Angel. Derecho de las Obligaciones. 2ª ed. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1981.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano Tomo V. Obligaciones. Vol. I 6ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992.

SANZ TOME, Federico. La prueba en el proceso laboral. Tomo I Lex Nova, S.A. Valladolid, 1990.

SAYEG HELU, Jorge. El Congreso Constituyente de 1916-1917. Ed. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1978.

SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 11 ed. Ed. Esfinge, S.A. México, 1980.

TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª ed. Ed. Trillas. México, 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed.
Ed. Porrúa, S.A. México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
2ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1973.

LEGISLACION.

Código Civil. 60ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed.
Fernández Editores, México, 1969.

TRUEBA URBINA, Alberto. Jorge Trueba Urbina. Ley Federal del
Trabajo. 74ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1994.

JURISPRUDENCIA

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995
Tomo V Materia del Trabajo, Ed. Themis México, 1995.

OTRAS FUENTES

BECERRIL RIVAS FELIPE Y OTROS VS TRANSPORTES CARDO, S.A. DE C.V. EXP. 22/95. JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

CARRASCO TOLENTINO GUILLERMO VS TRANSPORTES ESPECILIAZADOS ANTONIO DE LA TORRE E HIJOS, S.A. DE C.V. EXP. 340/96. JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

LAGUNES SANCHEZ SALVADOR VS UNION VERACRUZANA, S.A. DE C.V. EXP. 689/96. JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

LICONA AGUILERA FRANCISCO VS TRANSPORTES CONDE, S.A. DE C.V. EXP. 884/94. JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

NAJERA LIEVANO LUIS VS TRANSPORTADORA HERCEL, S.A. DE C.V. EXP. 275/96. JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

RAMIREZ MARQUEZ JOAQUIN Y OTROS. VS TRANSPORTES
JOSE LUIS HUERTA, S.A. DE C.V. Y OTRO EXP. 323/94.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES DE LA FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

REYES HIDALGO JORGE Y OTROS VS FLETES MEXICO, S.A.
DE C.V. EXP. 387/95. JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES DE LA
FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.



A handwritten signature and initials in black ink. The signature is stylized and appears to be 'V. b.' followed by a large, sweeping flourish. Below the signature, there are smaller initials that look like 'M.' and another flourish.