

320
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

LA PERICIAL GRAFOSCÓPICA COMO MEDIO
DE PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA
DOCUMENTAL PRIVADA EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

Liliana Georgina Salvatierra Salas.

San Juan de Aragón, Estado de México, 1999.

272103

TESIS CON
LLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

Como tributo a tu paciencia, comprensión, esfuerzo y dedicación para conmigo. Este logro es tuyo madrecita, porque siempre has estado ahí. Gracias por tú apoyo, no sólo por haberme dado la vida, sino porque día con día me entregaste la tuya a cambio, pero sobre todo por enseñarme con tu ejemplo a luchar por lo que quiero, por la verdad y no morir en el intento. Con infinito amor.

No me dejes nunca.

A MI TÍA MAMAMITA. (+)

Por el enorme legado de enseñanzas y conocimientos que me dejaste, por esas largas conversaciones en las que intercambiábamos toda clase de experiencias. Por tus sabios y tan acertados consejos cotidianos. Porque físicamente ya no te encuentras conmigo, pero donde tú estés, siempre vivirás en mí. Segura de que hoy, al igual que siempre, estás a mi lado y me resultando inevitable expresarte que:

¡No hay día que pase que no te extrañe!

A MI TÍO GUILLERMO.

Por saber que era un ser humano, que existía y que en ocasiones se necesita de un aliciente para continuar en el camino. Por tu cariño, preocupación, aliento y sobre todo por haberme esperado para compartir conmigo este momento. ¡GRACIAS PRÍNCIPE!

Te quiero mucho.

A MIS HERMANOS.

ENRIQUE.

Por el ilimitado cariño que siempre me has demostrado, por tu confianza desmedida, por la ternura que diariamente tienes para mí, porque por muy difícil que la vida se me presente, siempre he hallado en ti un gran alivio con sólo mirar tus enormes ojos negros.

JOSÉ ANTONIO.

Por alentarme en todo momento a ir siempre hacia adelante, por enseñarme que en todo lo que haga tengo que entregar lo mejor de mí, por quererme tanto, pero sobre todo, –esto nunca te lo he dicho– porque "ERES MI EJEMPLO A SEGUIR", porque no te rindes.

ELSA.

Por tu entereza para enfrentar los golpes que la vida día con día nos da. Por tu perseverancia para alcanzar tus metas, porque si existe un ejemplo de lucha, tu lo representas. Por tus palabras de aliento y tus consejos. GRACIAS.

CLAUDIA.

Como homenaje por haber iniciado conmigo mis ciclos escolares. Por tu objetividad cuando conversamos y por ser simple y sencillamente la más tierna de mis hermanos.

A los cuatro los quiero de aquí al cielo con los brazos hacia esa dirección y parada en las puntas de los pies. Porque mejores hermanos no me pudieron tocar, y de volver a nacer, y tener la oportunidad de elegir, no dudaría un instante en preferirlos.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Por la gran oportunidad que me brindó de ser parte integrante de su población escolar. Por haberme dado mi mejor arma para defenderme en la vida:
¡MI PROFESIÓN!

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGÓN.

Por haber colaborado conmigo en la ardua tarea de formar una profesionista.

**A MI ASESORA DE TESIS,
LIC. MA. GRACIELA LEÓN LÓPEZ.**

Por haber sido la mejor de mis profesoras a lo largo de mi carrera universitaria, por su profesionalismo, pero sobre todo por saber que en el aula de clases puede existir además de la relación profesor-alumno una amistad con respeto. Por el apoyo, la dirección y los consejos aportados para ver materializado mi sueño.

GRACIAS.

A DIOS NUESTRO SEÑOR.

Por haber permitido que la semilla de la vida
germinara en mi madre, para que
posteriormente pudiera llegar a ser lo que
hasta el día de hoy soy.

A LA VIDA.

Por dejarme culminar uno de mis mayores
sueños, cristalizar algo que para muchos
parecería inalcanzable y que, en algún
momento, también me lo pareció.

A TODOS MIS AMIGOS.

Por estar siempre a mi lado, apoyándome e
impulsándome a ir hacia adelante.

A ALFREDO SOUZA PINEDA.

Con un infinito y eterno agradecimiento a Dios, a la vida y al destino –si es que existe– por el privilegio de haberte puesto en mi camino. Por ser mi mejor amigo, por ser el hombre que más me quiere, ama y respeta, y por el cual yo siento exactamente lo mismo. Porque siempre te has preocupado por mantener una linda sonrisa en tu rostro para contagiar al mío. Porque siempre has estado a mi lado sin esperar nada a cambio. Por hacerme notar mis errores –que son bastantes– y por celebrar mis triunfos como si fueran los tuyos, porque de mis cosas más pequeñas las haces las más grandes, porque en tus labios nunca he encontrado una negativa, sino por el contrario siempre una palabra de aliento. Porque después de tantos años, hoy te lo puedo decir: GRACIAS por todas las cosas lindas que me has brindado desde el primer día en que nos conocimos, por el sin número de ocasiones en que al dejar caer mi mano, se que la tuya la aguarda para levantarla; porque a partir de hoy comprendo que no podría vivir sin tí, porque simplemente eres la fe con que vivo, la potencia de mi voz, los pies con que camino, y si tu vives yo vivo también, y por que si algún día me llegas a faltar... yo seré como un día olvidado. Quien dijo que un hombre y una mujer no pueden estar unidos de por vida, se equivocó: tu y yo somos el ejemplo más vivo. Decirte algo más... sale sobrando.

Por siempre juntos Pa'.

Liliana Georgina Salvatierra Salas.

ÍNDICE

LA PERICIAL GRAFOSCÓPICA COMO MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA Y DE LA PERICIA.....	1
--	---

1.1. Inicio de los códigos laborales en México.....	1
1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931	3
1.3. Ley Federal del Trabajo de 1970	8
1.4. Ley Federal del Trabajo de 1980	12

CAPÍTULO SEGUNDO.

LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	15
--	----

2.1. Concepto de prueba	15
2.1.1. Objeto de la prueba.....	19
2.2. La prueba en el proceso laboral	24
2.3. Clasificación de las pruebas	26
2.4. Procedimiento probatorio.....	31
2.4.1. Ofrecimiento de las pruebas.....	32
2.4.2. Objeción de las pruebas	40
2.4.3. Admisión de pruebas.....	41
2.4.4. Desahogo de las pruebas	44
2.4.5. Valoración de las pruebas.....	45
2.5. Carga de la prueba.....	50

CAPÍTULO TERCERO.

LA PERICIAL GRAFOSCÓPICA Y LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN MATERIA LABORAL.....	54
3.1. Concepto y naturaleza jurídica de la pericial.....	54
3.1.1. Concepto y naturaleza de la grafoscopia	59
3.2. Su ofrecimiento y admisión	64
3.2.1. Designación de perito	70
3.3. Perito y cuestionario	71
3.3.1. Aceptación, protesta del cargo y dictamen pericial	76
3.4. Discrepancia de los dictámenes	81
3.4.1. Perito tercero en discordia.....	82
3.4.2. Valoración por los tribunales del trabajo.....	85
3.5. Concepto y naturaleza jurídica de la prueba documental.....	87
3.5.1. Clases de documento	91
3.5.1.1. Carta renuncia	97

CAPÍTULO CUARTO.

LA PERICIAL GRAFOSCÓPICA COMO MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.	100
4.1. La firma	100
4.2. Objeción del documento	103
4.3. Ratificación del documento.....	110
4.4. Colegiación del medio de perfeccionamiento	112
4.5. Medio de prueba, su utilidad e idoneidad	116
4.6. Propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, respecto al desahogo de la pericia	118
CONCLUSIONES.	124
BIBLIOGRAFÍA.....	129

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación nace en razón de las generalmente dramáticas consecuencias que acarrea una peritación grafoscópica errónea, ya que la misma esta plagada de una serie de vicios que se derivan fundamentalmente desde su origen, es decir desde el momento en que el legislador la contempla como un medio probatorio.

La mal llamada prueba pericial, no reúne los elementos básicos a los cuales se debe apegar una prueba a ofrecer en el proceso laboral, en virtud de que aquella no tiene tal carácter, toda vez que su naturaleza jurídica es diversa a todos aquellos medios probatorios que la ley de la materia contempla, razón por la cual el presente trabajo plantea la cuestión de que al carecer ésta, por su propia y especial naturaleza, de pleno valor probatorio al momento de dictarse la resolución correspondiente, y ser sólo el instrumento para perfeccionar un documento al cual se le concederá o negará eficacia evidenciatoria en el Laudo, a la pericial debe considerársele sólo como el medio de perfeccionamiento que auxilie el juzgador para llegar a determinar la autenticidad o falsedad de un documento, toda vez que esa probanza, tal y como lo veremos a lo largo del desarrollo del presente trabajo, además de ostentarse con el carácter de prueba, no basta por sí sola para estimar la verosimilitud de una firma, ya que aquélla durante mucho tiempo ha sido considerada una prueba de dudosa eficacia.

Lo anterior es manifiesta consecuencia de que tal prueba se encuentra mal regulada en la legislación vigente, pues al dejarle libre decisión al juzgador, quien carece de los conocimientos técnicos materia de la peritación, y requerirse la presencia de un experto que mediante su dictamen lo instruya, finalmente no será éste quien emita el laudo, sino el juzgador de la Junta, resultando cuestionable su facultad para conceder o negar valor a dicha peritación, cuando él mismo desconoce totalmente la materia, prueba de ello es que se solicite la intervención de los peritos de las partes.

Ahora bien, si a ello le agregamos que la mayoría de las veces, durante el procedimiento, los litigantes al momento de ofrecerla lo hacen al tenor de un cuestionario, que generalmente al llevarse a cabo su desahogo resulta que el dictamen emitido por el perito se aparta del cuestionario original, pues no olvidemos que se exhibe un cuestionario y el experto da contestación a uno diverso, independientemente de que el cuestionario original ofrecido en la etapa correspondiente lo elabora un perito en derecho como lo es el caso de los abogados, más no es experto en la ciencia de la grafoscopia, razón por la cual el técnico grafoscopista se da cuenta de que dicho cuestionario está mal planteado, o bien de llevarse a cabo su desahogo en esos términos no ilustraría en nada al juzgador, es cuando haciendo uso de sus conocimientos emite un dictamen con interrogantes diversas que además de auxiliar al juzgador, beneficiará sobre manera a su oferente, cayendo el experto en un proceder incorrecto, viendo las cuestiones técnicas que su mandante quiere ver. Conducta que ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje parece no tener mayor importancia, pues a pesar de ello siempre llevan a cabo el desahogo de la misma, sin tomar en cuenta que con ello van en contra del artículo 780 de la ley de la materia, cuestionándonos en primer término ¿cómo es posible que exijan que las partes al momento de ofrecer sus pruebas lo hagan acompañadas de todos sus elementos para el desahogo², ya que de lo contrario las Juntas están facultadas para desecharlas, y si a pesar de que exhiben un cuestionario y el perito contesta otro, para dicha autoridad es procedente y es entonces cuando nos volvemos a interrogar ¿por qué la ley exige que al momento de ofrecerse la pericial en determinada ciencia o técnica, ésta debe ir acompañada del cuestionario correspondiente², si finalmente los peritos de los contendientes rinden un dictamen en base a los intereses y beneficios que le puedan generar a su mandante.

Este trabajo no pretende ser una exposición de principios técnicos de la pericia grafoscópica, básicamente se dirige a los abogados y a toda persona lega en la materia que en algún momento de su actividad necesite determinar la falsedad, la autenticidad o cualquier otra circunstancia de hecho en un

documento escrito. Simplemente pretende darle su justo reconocimiento a la pericial grafoscópica como medio de perfeccionamiento de una prueba documental privada, ésta que sí goza de una completa autonomía, y no la pericial, comúnmente llamada prueba, pues brevemente hemos visto que la misma como tal carece de pleno valor probatorio, en primer término por la facultad en exceso que se le otorga al juzgador para valorarla y, en segundo lugar, por la manera en que la manejan algunos litigantes con la aprobación de la autoridad del trabajo, derivando en que lejos de que día a día se tratase de corregir dicho medio de perfeccionamiento, somos los mismos contendientes quienes hacemos mal uso de éste para beneficio de nuestros propios intereses y obviamente el de la parte que representemos.

CAPÍTULO PRIMERO.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA Y DE LA PERICIA.

Es bien sabido que para que una figura jurídica llegue a tener auge en cualquier campo del derecho, es importante remontarse a sus orígenes, pues a través de los mismos veremos qué circunstancias originaron el nacimiento y qué características se tomaron en cuenta para su desarrollo y evolución, no siendo la excepción las legislaciones laborales, ni los peritajes, por lo que a continuación veremos cuales fueron los factores que motivaron la codificación de las relaciones obrero patronales, así como las necesidades imperiosas de ambas partes por conseguir una seguridad social recíproca, trayendo como consecuencia las mismas el surgimiento del derecho del trabajo, incluyéndose dentro del procedimiento de este entre otras figuras procesales a los peritajes. Surgimiento y evolución que se estudiarán a lo largo del presente capítulo.

1.1. INICIO DE LOS CÓDIGOS LABORALES EN MÉXICO.

Antes de entrar de lleno al estudio de la evolución que ha tenido la legislación laboral mexicana a lo largo de la historia es conveniente apuntar que en forma paralela se irá hablando de la evolución de la pericia, haciendo referencia principalmente a los antecedentes de la misma, es decir, su origen y desarrollo en los diversos Códigos Laborales; para ello se hará mención a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con el objeto de llevar un orden sistemático en dicha evolución desde esa legislación y hasta su estructura actual.

Aclarando que por lo que a la pericia se refiere, a ésta no la vamos a encontrar como estamos acostumbrados a ubicarla dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente, pues es ilógico pensarlo, ya que si así fuera, el presente trabajo de investigación no tendría objeto, sin embargo la regulación de la misma a través de

las diversas legislaciones nos servirá como base para las propuestas de reformas a nuestra legislación laboral y que hablaremos de ellas más adelante.

Como bien sabemos, nuestro derecho social nace después de haber atravesado innumerables vicisitudes a lo largo y ancho del territorio nacional. A partir de 1917 se observó de manera simultánea en todo el país el despertar obrero que trajo como consecuencia un sin número de leyes del trabajo, expedidas por los Estados y las autoridades federales, originando así una diversidad de criterios, pues lo que para algunos resultaba procedente conceder a la clase obrera, para otros no lo era, dado que cada Estado trataba de legislar en base a las necesidades de su población, siendo obvio que éstas variaban inclusive en cada municipio.

José Natividad Macías fue uno de los primeros en apoyar la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral para poder ver materializado el ideal de muchos obreros, y que consistía en la uniformidad a nivel federal de las normas del trabajo, tanto en la Carta Magna como en una codificación específica, por lo que se dio a la labor de presentar un proyecto, el cual contenía desde su punto de vista aquellos aspectos que debían constituir las bases del derecho del trabajo, proyecto que tras varias discusiones con diversos grupos de diputados, finalmente fue turnado a la Comisión del Congreso para que se encargara de presentarlo a la Asamblea.¹

La Comisión del Congreso no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 Constitucional fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes, y posteriormente por el Constituyente de Querétaro.²

Con lo anterior nuestro derecho del trabajo creció a pasos agigantados, en virtud de que el mismo se encaminaba a una mejor impartición de justicia social,

¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 4ª. Edición, Editorial Porrúa, S A , Mexico, 1992 p 65

² Cfr, DÁVALOS, José, ob cit., p. 65.

tan escasa en esos años, por lo que a partir de 1917 se observó en todo el territorio nacional el despertar obrero.

1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Después de haber sido aprobado y entrado en vigor el artículo 123 Constitucional, el 15 de noviembre de 1928 se reunió en la Ciudad de México una Asamblea conformada por obreros y patronos a la que se le presentó (por conducto de la Secretaría de Gobernación y para su estudio) un proyecto de Código Federal del Trabajo, al cual se le conoce como el primer antecedente de la Ley de 1931.

Para el 6 de septiembre de 1929, y ante las modificaciones que sufrió el artículo 123 Constitucional en su párrafo introductorio, se adoptó la idea y solución de que existiera una sola Ley del Trabajo, expedida por el Congreso de la Unión, con aplicación Federal y Local, previa distribución de competencia, razón por la cual se expidió una Ley Federal del Trabajo que puso fin a las innumerables irregularidades que existían en aquel entonces en las relaciones de trabajo.

En ese mismo año y siendo Presidente de la República Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto denominado Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero, en oposición del Congreso, por contener entre otros puntos el arbitraje obligatorio de las huelgas y a la vez facultaba a los trabajadores para el caso de que estuviesen inconformes con el Laudo, tuviesen la oportunidad de no aceptarlo.

En 1931, estando al frente del Poder Ejecutivo el C. Pascual Ortiz Rubio, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que ya propiamente se le denominó Ley Federal del Trabajo, mismo que después de un número importante de modificaciones y tras un largo y amargo proceso legislativo, culminó con la aprobación y promulgación del mismo, código que emanaba directamente de la Constitución Política de 1917; ley laboral que reconocía los

derechos sociales de los trabajadores, iniciándose de ésta manera un nuevo camino que habría de dar origen a la instauración de un nuevo orden social en el que quedaría proscrita para siempre la explotación del hombre por el hombre.³

Dicha Ley Federal del Trabajo, como se le llama desde entonces, estaba conformada por un total de 685 artículos y 14 transitorios.

Esta Ley fue dada en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal en México, D.F., a los dieciocho días del mes de agosto de 1931, y con fecha veintisiete del mismo mes y año, dicha ley fue promulgada en el despacho del Subsecretario de Gobernación Octavio Mendoza González, publicándose al día siguiente en el Diario Oficial.

Adentrándonos de lleno al estudio materia del presente trabajo de investigación y ubicándonos en la regulación y evolución de la mal llamada prueba pericial a lo largo de los ordenamientos legales existentes, especialmente en la grafoscopia, podemos aseverar que dicha Ley Federal del Trabajo era obsoleta en cuanto al procedimiento probatorio de la pericia, ya que tal legislación estaba plagada de errores (ni siquiera consideraba la idea de que versará en una ciencia, técnica o arte) que lejos de cumplir con el principio de justicia social, retrasaba el procedimiento, causándole en la mayoría de los casos perjuicios a las personas para las cuales había sido creada (en éste caso los obreros o todo trabajador subordinado), ya que como se desprende de dicho ordenamiento legal, sólo se refería a la pericia en términos generales en el Título Noveno llamado del Procedimiento ante las Juntas, en su Capítulo Cuarto denominado de los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que estaba integrado por los artículos del 511 al 559.

Dicho capítulo hacía referencia a la audiencia de demanda y audiencia de avenimiento, audiencia de demanda y excepciones, audiencia de arbitraje,

³ Ibid p. 72.

audiencia de pruebas, examen de testigos en su domicilio, recepción de las pruebas, diligencias en el domicilio de los interesados, alegatos orales, diligencias complementarias, alegatos escritos, dictámenes del auxiliar y los representantes, audiencia de resolución, engrose de laudo, trámites para asunto de las Juntas en Pleno, fallos en conciencia, formas de los Laudos, multas a litigantes y fallos inapelables.

Ahora bien, cierto es que tal ordenamiento fue el primero que tuvo en forma el país en materia del trabajo, y a pesar del esfuerzo realizado por el legislador al tratar de cubrir en su gran parte las necesidades que en ese entonces tenía la clase trabajadora, al igual que tutelar al cien por ciento sus derechos a los que se habían hecho merecedores por prestar un servicio personal subordinado, también lo es que en cuanto al procedimiento laboral denotaba a todas luces su imperfección, ya que de la simple lectura del capítulo señalado con antelación y en especial el contenido de los numerales del 521 al 524 y 526 del citado ordenamiento y que a la letra dicen:

ART. 521.- Si las partes no están conformes en los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para la recepción de las mismas.

ART. 522.- En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Pasado el período del ofrecimiento, la Junta o el Grupo Especial, en su caso, o a mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que se admiten y desechará las que estime improcedentes o inútiles.

Concluido el período del ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

ART. 523.- Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego o que para serlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

ART. 524.- Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.

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

ART. 526.- Los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos, unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares; hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

Se desprende la falta de regulación de dicho medio probatorio, tal vez por que en aquella época la litis versaba en otras cuestiones, y no como en la actualidad que en un 90% el actor se duele de un despido injustificado, en tanto que el demandado asevera haber recibido la renuncia voluntaria por escrito, suscrita y signada por el trabajador.

Sin embargo tal legislación independientemente de resultar obsoleta, con relación a la pericia y más aún en si se desahogaría en alguna ciencia, técnica o arte, sí hacía hincapié en la intervención de peritos en el desahogo de las pruebas, si es que las partes y el material probatorio exhibido así lo requerían.

Ahora, si bien es cierto que a nuestros ojos dicha ley era insuficiente, también lo es que con el sólo hecho de enunciar dentro de los preceptos legales anteriormente transcritos lo que hoy conocemos como medios probatorios, el

legislador dio un poco de luz al oscuro campo del derecho del trabajo, por lo que debido a la falta de regulación de la pericia es que se originó la misma.

Es importante destacar que la sociedad de 1931, específicamente la clase obrera, tenía necesidades primordiales a las que dicha legislación trató de regular, enfocando el contenido de dicho código a las mismas, resultando imposible que el legislador obtuviera un rotundo éxito al tratar de legislar con relación a todas y cada una de las figuras jurídicas laborales que con el paso de los días se iban presentando, por la simple y sencilla razón de que hasta la presente fecha no lo ha podido hacer, ya que de lo contrario este trabajo de investigación no existiría.

En dicha ley de 1931 se encontraban plasmados los principios fundamentales del artículo 123 Constitucional en cuanto a los derechos mínimos individuales y derechos sociales de sindicación y de huelga, implantados hasta 1971. La ley de referencia se caracterizó por contemplar la contratación colectiva, incorporó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales con Plena Jurisdicción para resolver toda clase de conflictos laborales y revivió instituciones que por falta de reglamentación constitucional habían permanecido inoperantes, tales como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ampliando el concepto del salario mínimo general, con el nuevo salario mínimo profesional y lo que en su momento resultó un gran avance para el derecho laboral mediante el fortalecimiento de la estabilidad en el empleo, mediante la reinstalación obligatoria, figura que si el legislador de 1931 tuviera la oportunidad de ver como la empleamos los litigantes y cuál es la función que cumple en la actualidad, estoy segura que hubiese puesto más cuidado al legislarla.

Sin embargo, y pese a la dedicación y pasos agigantados que se dieron con esta Ley en el derecho social al procurar una mejor vida laboral a los obreros, es obvio que no se logró del todo, pues es evidente que por lo que respecta al procedimiento probatorio, aún era mucho el camino por recorrer, y aunque procuró –como ya hemos mencionado– cubrir lo que para esas fechas eran considerados

aspectos primordiales, situación que se desprende de la simple lectura de los artículos anteriormente enunciados, que resultan ser insuficientes y que en ellos se encierra a todo el procedimiento probatorio, ya no hablemos en especial de la pericial, pues ésta ni siquiera figuraba, mucho menos iba a referir alguna ciencia, técnica o arte de la cual hacer uso; razón por la cual es que nuevamente el Congreso de la Unión se vio en la necesidad de recibir y aprobar las nuevas reformas hechas a la ley en comento, para de esta manera tratar de dar respuesta a la demanda de derechos que exigían los trabajadores, generados por la aparición de nuevas circunstancias en sus trabajos. Por lo que la aparición de una Ley Federal del Trabajo reformada estaba a punto de entrar en vigor.

1.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Dada la insuficiencia existente en la regulación del procedimiento probatorio que caracterizó a la Legislación Laboral de 1931, y ante un sin número de modificaciones realizadas a ésta, es en 1962, cuando después de dos años de trabajo realizados por la Comisión que nombró el Presidente Adolfo López Mateos, queda listo el anteproyecto que exigía para su adopción una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que reglamentaría entre otras cosas la elevación a catorce años como edad mínima para la admisión al trabajo, una justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos y un procedimiento para determinar el porcentaje a que tuvieran derecho los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Para noviembre de ese mismo año fueron aprobadas las reformas constitucionales al artículo 123, más sin embargo para el año de 1968 se concluiría un segundo anteproyecto de reformas, en el cual intervendrían para su elaboración no sólo la Comisión que años atrás designara el Presidente Adolfo López Mateos, sino que por acuerdo del Ejecutivo se invitó a las clases sociales para que nombraran representantes con la finalidad de que pudieran reunirse con la

Comisión y así tener oportunidad de intercambiar puntos de vista con el objeto de elaborar un mejor proyecto.

Terminados los estudios por parte de los interesados, el Presidente de la República, el 23 de diciembre de 1969, presentó ante la Cámara de Diputados la iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo que contenía propuestas realmente interesantes y reformas que cubrían en parte algunas de las necesidades que en esa época imperaban en el pueblo mexicano.

El Congreso por su parte, al recibir la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, convocó a la Comisión redactora a un intercambio de impresiones, reunión en la que el proyecto no sufrió modificación alguna, y por ende se llegó a la aprobación de la nueva Ley Federal del Trabajo. Fue publicada en el Diario Oficial número 26 del día miércoles primero de abril de 1970, y entraría en vigor a partir del primero de mayo de ese mismo año, con excepción de los artículos 71 y 87 que entraron en vigor hasta el primero de julio de 1970, y el artículo 80 que entró en vigor el primero de septiembre de la misma anualidad. Esta nueva ley contaba con un total de 890 artículos y 12 transitorios.

Por supuesto que no es difícil inferir que esta ley abrogaba a la legislación del 18 de agosto de 1931.

A pesar de que la nueva Ley Federal del Trabajo cubría mucho más las expectativas y tutelaba con mayor vigor los derechos de la clase trabajadora, en algo coincidía con la anterior, y lo era en la falta de legislación del procedimiento probatorio, tan así era que al adentrarnos al estudio del capítulo correspondiente encontramos que únicamente en los artículos 760, fracciones III, IV, V y VIII, 762, 765 y 768 contemplados en el Capítulo V, denominado Procedimiento y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica, se refería a la pericia quizá ya no tanto en los términos generales que enunciaba la ley de 1931, pero la actual no dejaba de ser incompleta con relación a tal situación, que a todas luces se denotaba en la literalidad de dichos artículos.

ART. 760.- En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

III.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas con la contraparte;

IV.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo;

V.- Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente;

VIII.- Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes para que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes.

ART. 762.- Son admisibles todos los medios de prueba.

ART. 765.- El Presidente o Auxiliar y los representantes de los trabajadores y los patrones, podrán también interrogar libremente a las personas a que se refiere el artículo 764, carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos unos con otros. La Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

ART. 768.- En la recepción de la prueba pericial se observarán las normas siguientes:

I.- Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta señalará día y hora para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juzguen convenientes;

II.- Si alguno de los peritos no concurre a la audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada, previamente anunciada y comprobada, la prueba se desahogará con el perito que concorra; y

III.- En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta podrá designar un perito tercero.

A diferencia de la legislación que le antecede, en ésta ya se contemplaba que para obtener un resultado favorable había que ofrecer las pruebas acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. Con relación a la pericial fue a partir de esta Codificación que se estableció que el oferente debía indicar la materia sobre la que debiera versar el peritaje, sin embargo no dejaba de referirse a la pericia en términos generales, ya que se abstenía de señalar que era necesario estatuir el tenor del cuestionario al que se iba a desahogar, razón por la cual en algunas ocasiones los expertos al realizar el estudio para el que fueron propuestos presentaban extensos dictámenes, pues no tenían una estructura trazada.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo seguía siendo insuficiente en la regulación del mal llamado medio de prueba, pero por lo menos ya refería algunas de las características que en la actualidad conocemos, quizá muy genéricas, pero de alguna manera dieron origen a las que utilizamos en la práctica cotidiana, tales como que el trabajador pudiera solicitar de la Junta la designación de un experto, siempre y cuando éste expresara las razones por las que no pudiera cubrir los honorarios de un particular.

Uno de los puntos que considero de vital importancia señalar, es que a juicio de la sustentante no debieron ser derogados los artículos 765 y 768, fracción I, de dicha legislación en la Codificación vigente, ya que tal precepto facultaba no sólo al Presidente de la Junta, sino al Auxiliar y a los Representantes de los Trabajadores y los Patrones al libre interrogatorio de aquellas personas que, como el perito, intervinieran en la audiencia de recepción de pruebas, lo que hoy conocemos como la audiencia en la cual el perito rinde su dictamen, ya que estaban en posibilidad de examinar los documentos y objetos que se exhibían, e incluso integraban dicho peritaje, para de esta forma poder llegar al esclarecimiento de la verdad. Preceptos legales que en la actualidad serían trascendentales, sobre todo en el desahogo de la audiencia de "tercero en discordia", pues como más adelante veremos, tal figura incurre en una serie de conductas irregulares al rendir su estudio, y con el numeral 765 de la Ley Federal del

Trabajo vigente, no sólo las partes podrían repreguntarlo, sino también los miembros de la Junta, con lo que los expertos lo pensarían muy bien al exhibir su dictamen en sí éste se apegaría a derecho o al mejor postor, pues correrían el riesgo de incurrir en faltas de probidad y honradez para el caso de que al dar respuesta a una pregunta no tuviesen los conocimientos y estudios necesarios para responderla, pero pese a ello atreverse a emitir un dictamen cuando no es apto para realizarlo. Tan es así que más adelante apuntaremos casos prácticos que efectivamente lo demuestran.

Esta ley perfilaba los principios rectores del derecho del trabajo y de interpretación de sus normas, basados en la protección y dignificación de los derechos humanos de los trabajadores. Uno de los puntos más destacados y favorables de ésta legislación fue el desprendimiento del derecho civil, excluyendo la concepción que se tuvo durante muchos años del trabajo como mercancía; incorporándose entre otras cosas los nuevos trabajos especiales como el autotransporte, las agencias de comercio y seguros, deportistas profesionales, actores y músicos, y a su vez se incrementaron las prestaciones en materia de descansos y vacaciones y se crearon las que hoy conocemos como el aguinaldo y la prima de antigüedad, siendo en esta Codificación donde se determinó la preferencia de créditos laborales.

En fin, fueron varios los aciertos que trajo consigo la nueva legislación, pero en relación a la pericia la dejó en la misma situación, pues aunque ya se refería a ésta en forma muy particular, seguían escapando de su ámbito algunos aspectos que la caracterizan, ya que a pesar de los avances que presentó en el derecho sustantivo, éstos se veían disminuidos en su efectividad porque el procedimiento laboral quedaba rezagado y dissociado de aquél. Inquietud que el legislador supo canalizar adecuadamente y plasmarlo en la siguiente legislación laboral, que en esencia seguiría siendo la misma, pero reformada.

1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Cierto es que con el paso del tiempo las leyes van adquiriendo una visión más amplia de cuáles son aquellas circunstancias o cosas semejantes que debido a la continuidad con que se presentan en nuestra sociedad hay necesidad de tipificarlas, y la legislación laboral no fue la excepción.

Si bien el derecho del trabajo con las dos leyes anteriores había logrado una mejor calidad de vida laboral de la clase obrera, también lo es que le faltaba mucho camino por recorrer en cuanto a procedimiento probatorio se refiere, pues en las que anteceden se habló del género, pero no de las especies. Por lo que el 18 de diciembre de 1979, siendo Presidente Constitucional José López Portillo y por iniciativa del mismo, la Legislación Laboral de 1970 sufrió una considerable serie de reformas, principalmente en los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, se adicionaba el artículo 47 con dos párrafos finales y se derogaban los artículos 452 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial Número Tres del día 4 de enero de 1980. Integrando lo que hoy conocemos como la Ley Federal del Trabajo un total de 1010 artículos y 13 transitorios; dicha legislación entró en vigor a partir del primero de mayo de 1980.

Y es precisamente en la Legislación Laboral vigente, en el Título Catorce, que se dedica el contenido del mismo al desarrollo del procedimiento laboral, denominado Derecho Procesal del Trabajo, en el Capítulo XII, De las Pruebas, Sección Primera, Reglas Generales, donde se enuncian, delimitan y desarrollan los medios de prueba, y muy en especial en el artículo 776, fracción IV, a la pericial se le considera como medio de prueba admisible conforme a la moral y al derecho, consagrando a la misma como tal en la Sección Quinta del mismo Título y Capítulo, denominado de la Pericial, en los numerales del 821 al 826, seis artículos que si bien es cierto dieron ya una forma más concreta a lo que debe entenderse por pericia, cómo realizarse su ofrecimiento, y qué pasos debe seguir el desahogo de la misma, también lo es que a juicio de la sustentante sigue siendo mal regulado en la Ley Federal del Trabajo, razón por la que nació la inquietud de elaborar el presente

trabajo de tesis, en la que a lo largo de su desarrollo se hará notar las innumerables deficiencias que la caracterizan, las irregularidades con las que se lleva a cabo su desahogo y el exceso que cometió el legislador al elevarla a la categoría de un medio probatorio; así como la falta de estudio por parte de la autoridad del trabajo para recibirla, admitirla, desahogarla y valorarla.

Hemos visto durante este primer capítulo la evolución que tuvo el derecho del trabajo en los primeros años de este siglo, si bien es cierto que mejoró en muchos aspectos la calidad de vida de los obreros en sus empleos, también lo es que dejó mucho de qué hablar en cuanto a la regulación del procedimiento probatorio, pues no olvidemos que en 1931 se dio a conocer la primera Legislación Laboral en forma con la cual contó el país, y no fue sino hasta las reformas de 1980 que se abre un capítulo especial dedicado a enunciar a los medios probatorios, consecuencia de las cambiantes realidades económicas y sociales que imperaban en la sociedad trabajadora. Sin embargo y a pesar de que a juicio de la sustentante dicha regulación sigue siendo insuficiente, patentizamos nuestra conformidad con la enunciación y delimitación de los medios probatorios en el procedimiento laboral que le imprimieron un nuevo sentido y alcance práctico a la contienda laboral, pues sin ellos simple y sencillamente los litigantes no tendríamos la posibilidad de acreditar la procedencia de las acciones y prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda o la oposición de las defensas y excepciones que el juicio amerite, según sea el caso, requiriendo a las partes un mayor acopio de estudios.

Razón por la cual en el capítulo subsecuente habremos de señalar la importancia, el objeto, carga y valoración de la prueba en general dentro del procedimiento laboral mexicano, temas que nos servirán de pauta para adentrarnos de lleno al tema central del presente trabajo recepcional, y que es la pericia.

CAPÍTULO SEGUNDO.

LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Durante muchos años nuestros ordenamientos laborales pasaron por alto la regulación de las pruebas en los procedimientos contenciosos, claro, si fue casi hasta la primera mitad de este siglo que el país pudo contar con una codificación en materia del trabajo, es obvio que la misma no podía resultar del todo perfecta, y menos aún del agrado de la colectividad, con mayor razón los medios probatorios estuvieron fuera de su alcance, sin embargo la tarea del legislador fue siempre hacia adelante y aunque en la actualidad aún no contamos con un procedimiento óptimo, cierto es que han sido muchos los esfuerzos porque así sea. En el capítulo anterior vimos la evolución de éste hasta llegarlo a conocer como opera en la actualidad, así como su importancia y trascendencia en el litigio del procedimiento laboral como parte integrante y fundamental del mismo, pues si en algo coinciden la generalidad de los autores al respecto es en la existencia de la prueba en las contiendas procesales como instrumento indispensable para que las partes puedan hacer uso de la misma y de esta forma estar en posibilidad de obtener un resultado favorable en juicio, independientemente de saberla utilizar, razón por la cual en el presente capítulo nos daremos a la tarea de hacer un estudio pormenorizado de todos los elementos que integran la prueba en el procedimiento laboral y que las legislaciones que le anteceden a la de 1980 no tomaron en consideración.

2.1. CONCEPTO DE PRUEBA.

Sin duda alguna, tal y como se desprenderá de la exposición que a continuación se detalla sobre el particular, la prueba en el procedimiento es la parte medular del derecho del trabajo, porque sin la existencia de los medios probatorios resulta imposible comprobar la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos.

Antes de entrar de lleno a la esencia jurídica de la prueba como figura exclusiva del campo del derecho procesal y ver la importancia que guarda dentro de éste, veremos el concepto que al respecto emiten los estudiosos del derecho laboral.

Concordamos con Sentfies Melendio al asentar que no es fácil otorgar el concepto de prueba, pero eludirlo nos hubiere provocado insatisfacción y por ello nos referimos con todo y los riesgos que implica.⁴

Es importante señalar que la noción de la prueba no es exclusiva del Derecho Procesal, realmente donde con mayor frecuencia se presenta la necesidad de probar es precisamente en campos ajenos al del proceso, ya que toda conducta provocada por el conocimiento humano debe procurar probar sus afirmaciones, demostrar sus proposiciones, apoyándose en qué, claro, en un procedimiento probatorio que pueda verificar tales conocimientos. Siendo de esta manera lógico pensar que en todas las manifestaciones, expresiones de la conducta humana, se encuentra presente la prueba, no siendo precisamente este tipo de prueba a la que referiremos, sino la que se equipara al derecho procesal, es decir la prueba en el juicio procesal.

Etimológicamente la palabra prueba se deriva de "probe", que significa honradez, o de "probandum", que significa recomendar, probar, patentizar, experimentar, hacer fe.⁵

Sin embargo existe controversia al respecto, pues también se maneja que el término prueba proviene del latín "probus", que significa bueno, recto, honesto; lo probado es bueno, auténtico, lo que se identifica con la realidad.

⁴ Cfr RODRÍGUEZ Campos, I Las pruebas en el derecho laboral 1ª. Edición Editorial Universidad Regiomontana, México, 1989, p 9

⁵ TRUEBA Urbina, A Tratado teórico práctico de derecho procesal del trabajo 1ª Edición Editorial Porrúa, S A , México, 1965, p. 299.

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.⁶

La prueba procesal tiene diversas manifestaciones, mismas que derivan en la dificultad para formar un concepto.

Para Eduardo J. Couture, la prueba es la acción y el efecto de probar, y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. En consecuencia, es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.⁷

Carlos Lessona, a su vez, afirma que probar significa hacer conocidos para el Juez los hechos controvertidos y dudosos, y darle la certeza de su modo preciso de ser.⁸

Juan Palomar de Miguel asienta que prueba es la acción y efecto de probar, argumento, razón, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.⁹

Guillermo Cabanellas afirma que es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Declaración, razón, argumento, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo.¹⁰

⁶ TRUEBA Urbina, A. Nuevo derecho procesal del trabajo. 4ª. Edición, Editorial Porrúa, S.A , México, 1978, p 371.

⁷ COUTURE, Eduardo J Fundamentos de derecho procesal Civil 3ª Edición, Editorial Nacional, México, 1981, p 217

⁸ LESSONA, Carlos. Ob.cit. p. 130. Citado por PORRAS y López A Derecho procesal del trabajo. 1ª Edición Editorial textos Universitarios, S A , México, 1971, p 250.

⁹ RODRÍGUEZ Campos, I. Ob cit p 10.

¹⁰ Idem, p. 10

Marco Antonio Díaz de León refiere que es un juicio, una idea que denota necesidad de demostración, verificación de la verdad de aquello que se ha afirmado en el proceso.¹¹

Froylán Bañuelos Sánchez considera que es la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa o la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante al Juez para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito.¹²

Así, por ejemplo, para Pérez Palma la prueba es un elemento esencial del juicio, que como verbo comprende las obligaciones de las partes y las facultades del juez, y como sustantivo se refiere a las medidas que se pueden emplear para llevar al convencimiento el ánimo del juzgador.¹³

Trueba Urbina señala al respecto que son el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos.¹⁴

Es importante hacer notar que si en algo coinciden los tratadistas antes mencionados al conceptuar el vocablo de prueba, es al afirmar que prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso.

Conforme a lo expuesto, podemos concluir afirmando que la prueba es la razón o el motivo alegado al proceso por las partes mediante los medios y procedimientos probatorios que enuncia la ley, con el fin de otorgarle al juzgador el conocimiento sobre las afirmaciones o negaciones vertidas en el juicio, medios que de lo contrario si las partes realizan servirán para conocer los hechos desconocidos y dudosos creando o no convicción en el juzgador en base al resultado obtenido.

¹¹ DÍAZ de León, Marco A. Las pruebas en el derecho procesal del trabajo 2ª. Edición. Editorial Textos Universitarios, México, 1981, p. 64.

¹² BAÑUELOS Sánchez, F. Práctica civil forense. 1ª. Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor México, 1969, p.149.

¹³ PÉREZ Palma, R. Guía de derecho procesal civil 3ª Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1972, p. 304.

¹⁴ TRUEBA Urbina, A. Ob.cit p 371

2.1.1. OBJETO DE LA PRUEBA.

Si bien es cierto que la simple palabra prueba engloba por sí sola el hecho de que a través de las misma se llega al conocimiento de la verdad, también lo es que su objeto es uno de los puntos más relevantes dentro del procedimiento probatorio, ya que el mismo descansa en los hechos o afirmaciones requerientes de demostración.

Ahora bien, para delinear cuál es el objeto de la prueba, hay que partir de las interrogantes ¿Qué se prueba?, ¿Qué cosas deben ser probadas?, y al dar respuesta a éstas, estaremos en presencia del tan mencionado objeto.

Antes de entrar de lleno al estudio del objeto de la prueba, es importantísimo establecer y para que no haya motivo de confusión, que el derecho no es objeto de prueba, sólo lo serán el conjunto de hechos alegados por las partes en el juicio.

Para Marco Antonio Díaz de León el objeto de prueba no sólo lo constituyen los hechos controvertidos, nacidos a través de un litigio entre las partes, sino también en el contenido del litigio.¹⁵

El objeto de la prueba es lo que se debe probar, o sea los hechos, lo afirmado o negado por las partes en la instancia, constituido por hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba.

En este caso opera el principio de la excepción a la regla, toda vez que el derecho procesal del trabajo establece que no todos los hechos deben ser probados, ya que hay hechos respecto de los cuales la ley no admite la prueba, por no existir controversia en los mismos, ya que sólo los hechos controvertidos son objeto

¹⁵ Cfr. DÍAZ de León, Marco A. La prueba en el proceso laboral. 2ª. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, Tomo-I, p 466.

de prueba, y éstas deben ceñirse al asunto sobre que se litiga y las que no tengan tal carácter serán irremisiblemente desechadas de oficio, y los asuntos sobre los que se litiga indudablemente son aquellos que serán objeto de proposiciones contradictorias en los escritos de las partes. Pensamiento que se ve reforzado con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, derivado del Amparo Directo 1918/56, cuyo quejoso fue Enrique Cabrera Hernández, resuelto el 4 de septiembre de 1959, del tenor siguiente:

"PRUEBAS HECHOS CONTROVERTIDOS - Es un principio general de derecho que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba."

Situación que se fundamenta en la Ley Federal del Trabajo, que coincide con el criterio adoptado por los tratadistas, al considerar que el objeto de la prueba son los hechos afirmados o negados por las partes, conclusión que se desprende de la interpretación de los siguientes artículos que a la letra dicen:

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

ART. 779.- "...desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendente, expresando el motivo de ello."

Al igual que de los preceptos 787, 790, fracción II, 813, fracción I y 832, por sólo mencionar algunos de ellos, sin embargo consideramos importante el manifestar nuestra inconformidad con dicho enfoque realizado al objeto de la prueba, pues tal apreciación es una falacia, ya que el verdadero sentido de éste es probar las afirmaciones vertidas por los contendientes, aclarando que no sólo las afirmaciones son materia de prueba, sino también las negativas a los hechos, ya que si bien es cierto que el que niega no ésta obligado a probar, tal situación no le impide hacerlo en juicio.

Con lo anterior es entendible el por qué se prueban las afirmaciones o negaciones de los hechos controvertidos, más no los hechos en sí; ya que por

ejemplo, si el actor funda dolosamente su demanda en la afirmación de hechos contrarios a la realidad, la demandada al contestarla, hará exactamente lo mismo, es decir ocultarán la verdad y narrarán otra distinta, siendo imposible que efectivamente se prueben los hechos, ya que lo que se procura es probar afirmaciones o negaciones falsas. En esa tesitura, debemos remitirnos al numeral 872, en su segundo párrafo:

ART. 872.- "...El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones."

Independientemente de considerar como objeto de la prueba la demostración de la existencia de un hecho, también deben ser objeto de prueba los hechos alegados en contrario o la inexistencia del mismo, pudiéndose llegar a comprobarse éstos mediante la inspección judicial, por ejemplo.

Jurídicamente por objeto de prueba debe entenderse lo que se debe o puede probar, sobre lo cual puede recaer la acción de probar.

Es nuevamente Marco Antonio Díaz de León quien establece en su concepto que el objeto de la prueba en el proceso laboral es no sólo la normatividad jurídica relevante, sino, igualmente, toda aquella objetividad considerada como hecho susceptible de prueba. Debiéndose entender por hecho la amplitud necesaria para comprender no sólo los sucesos del hombre, de su propia persona o las cosas del mundo, sino en general todo aquello que pueda formar de manera principal o accesoria, parte de la compleja relación jurídico-laboral que se debata en el proceso, siempre y cuando no esté prohibido por la ley.¹⁶

Es importante destacar que si se habla de un objeto, es necesario establecer cuál es su función, siendo ésta para el actor la obligación de probar los

hechos constitutivos de su escrito inicial de demanda, y para el demandado, al dar contestación a la misma, hacer lo correspondiente con sus excepciones.

Pero el objeto de la prueba no termina aquí, se ha hablado tanto de que la finalidad del mismo es que las partes acrediten los hechos controvertidos, materia de la litis, pues bien, estos multitudinarios hechos para que puedan ser objeto de prueba es necesario que reúnan ciertos requisitos que a continuación se enuncian:

1.- Que los hechos sean alegados por las partes - Significa que tanto el actor como el demandado demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan sus acciones y excepciones, respectivamente.

2.- Que sean negados.- Como lo vimos anteriormente no sólo las afirmaciones son motivo de prueba, sino también las negaciones, pues aunque normalmente el que niega no está obligado a probar, ello no le impide que lo pueda hacer, pues tal negación implicará controversia

3.- Que no sean tenidos legalmente por verdaderos.- Porque de lo contrario no serían considerados materia de prueba, pues recordemos que una de sus características primordiales es que se llegue a comprobar a quién de las partes le asiste la razón, ya que de no ser así, estaríamos en presencia de un hecho notorio y, dada su calidad, no tendría ningún objeto probar algo que ya es cierto.

4.- Que no esté prohibida la prueba de los mismos.- Si bien es cierto que nuestro Código Laboral enuncia un sin número de medios probatorios, también lo es que éstos deberán ser conforme a derecho, a la moral y a las buenas costumbres, ya que de no apegarse a tal máxima simplemente no podrían acreditar los hechos que se pretenden.

¹⁶ DÍAZ de León, Marco A. Ob cit p 467

5.- Que sean admisibles.- Es decir que sean materia de controversia, que los mismos se deriven de la demanda y contestación, para que de ésta manera sean admitidos por la autoridad del trabajo a través de un medio eficaz e idóneo.

Nuestro Código Laboral, según se desprende de los artículos antes apuntados, distingue los juicios de hecho de los de puro derecho, dando los primeros lugar a prueba (siendo estos la regla general) y los segundos no. Aunque es importante señalar que dentro del grupo de los primeros, existen diversos hechos que como excepción a la regla general su comprobación en el proceso resultaría ociosa y desgastante, trayendo consigo sólo el desahogo de diligencias dilatorias en el procedimiento que van en contra del principio de la impartición de justicia que debe ser pronta y expedita, siendo un claro ejemplo de estos los hechos admitidos expresamente por las partes, ya que los mismos quedan fuera del contradictorio y, como consecuencia natural, fuera de la prueba; misma suerte deberán correr los hechos admitidos tácitamente, los hechos presumidos por la ley, los hechos imposibles, los hechos intrascendentes, los hechos evidentes y los hechos notorios.

Sobre los hechos notorios, la Suprema Corte ha establecido en la tesis visible en el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen CXIII, Tercera Parte, Noviembre de 1966, Segunda Sala, página 18; lo siguiente:

- "...son aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social en el momento que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna."

Criterio que lejos de confundir al litigante, lo ubica dentro de la realidad jurídica, al afirmar de manera contundente, que la prueba única y exclusivamente debe recaer sobre los hechos controvertidos; quizá a primer impacto parecerá este principio un tanto limitativo, pero realmente no lo es, pues la determinación de los hechos controvertidos y no controvertidos es un función propia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de depurar previamente al emitir el acuerdo

correspondiente con relación a la admisión de las pruebas, para saber qué hechos deben ser probados y qué hechos no deben serlo.

Ahora bien, y a efecto de dar por concluido el tema del objeto de la prueba, es evidente que no podríamos hacerlo sin mencionar la prueba del derecho, es decir, aquella que recae primordialmente sobre el derecho, principio procesal que refiere que el derecho no se prueba, estableciendo la presunción del conocimiento del mismo por parte de la Autoridad del Trabajo. Esto es, según lo manifiestan Alcalá Zamora y Levene hijo, que los preceptos jurídicos no son objeto de prueba, ya que en virtud de la obligación funcional, el Juez (en este caso el Presidente de la Junta Especial correspondiente) debe conocer el derecho.¹⁷

Luego entonces, ninguna de las partes debe probar los preceptos legales en que funden sus acciones y excepciones, debemos recordar que la función jurisdiccional normalmente la cumplen los letrados, con conocimientos en la materia en la que han de juzgar, sin embargo no es absoluta la afirmación de que el Derecho no se prueba, ya que el Derecho extranjero sí debe probarse, en el caso lógicamente que la existencia de un precepto extranjero sea objeto de controversia en juicio; esto es obvio, ya que el Juzgador está obligado a conocer el Derecho nacional, no el extranjero.

Bienandanza que deberán seguir tanto el derecho que se consigna en los Contratos Colectivos, Contratos Ley, la Costumbre y la Jurisprudencia extranjeros.

2.2. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

A largo del desarrollo del procedimiento laboral, hemos podido darnos cuenta de la serie de irregularidades de que está plagado el mismo, sin embargo cuando nos referimos al capítulo de la prueba, es menester considerar a ésta como la única parte en donde la mayoría de los tratadistas del Derecho del Trabajo están

¹⁷ ALCALÁ Zamora y LEVENE, Ricardo. Ob.cit p. 120. Citado por DÍAZ de León, Marco A. La prueba en el proceso laboral. 2ª Edición Editorial Porrúa, S A, México, 1990, Tomo-I, p. 470

de acuerdo, al enunciar que la prueba en el procedimiento laboral es la parte medular del Derecho Procesal del Trabajo, tan es así que dicha acepción nació como consecuencia de la imperiosa necesidad de que las partes probaran en juicio sus afirmaciones o bien sus excepciones, según el caso.

Marco Antonio Díaz de León menciona que es imprescindible el conocimiento práctico de la prueba y de los medios de probatorios, ya que éstos constituyen la seguridad jurídica de las partes, pues es obvio que tratarán de probar los hechos que justifiquen sus pretensiones.¹⁸

El capítulo de la prueba es, dentro del Derecho Procesal, el fundamental, ya que quien prueba los hechos de la demanda o los de las excepciones, según se trate, de antemano, tiene ganado el juicio.

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de evidenciar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable.¹⁹

Las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras sombras de derecho.²⁰

La prueba en el Derecho del Trabajo es considerada en algunas ocasiones como un método de averiguación que se emplea en el caso de los conflictos de naturaleza económica, en donde se investiga y se averigua para crear el derecho aplicable a las partes, y en otras como un método de

¹⁸ Cfr. DÍAZ de León, Marco A. La prueba en el proceso laboral. 2ª Edición Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, Tomo-II, p. 969.

¹⁹ TRUEBA Urbina, A. Ob.cit p. 371

²⁰ TRUEBA Urbina, A. Tratado teórico práctico de derecho procesal del trabajo. 1ª. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1965, p 299

comprobación, utilizado en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, ya que éstas comprueban la procedencia o improcedencia de las pretensiones de las partes.

La prueba en el proceso laboral tiene dos significados: denota un sistema de normas adjetivas dentro de las cuales se contienen los procedimientos probatorios y un sistema de conceptos integradores de un capítulo o rama de la ciencia del derecho procesal. Ambos sentidos concuerdan con los dos momentos del concepto, que es actividad pensante y a la vez objeto pensado.

Jeremías Bentham menciona al respecto que el arte del proceso no es otra cosa que el arte de administrar las pruebas.

2.3. CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Como ya se dijo anteriormente, es invaluable el carácter que tiene la prueba en el proceso laboral, por ser el medio más directo a través del cual el juzgador podrá llegar a la verdad, sin embargo, no todas las pruebas pueden tener tal finalidad, razón por la cual es imprescindible ordenar en varias clases a tales medios de prueba, fundándose para ello en ciertos rasgos diferenciadores previamente determinados.

Es Jeremías Bentham²¹ quien al referirse a tal tema las clasifica de la siguiente manera:

- a).- Directas o inmediatas;
- b).- Indirectas o mediatas;
- c).- Reales y personales;
- d).- Originales y derivadas;
- e).- Preconstituidas y por constituir;

²¹ BENTHAM, Jeremías Ob cit 220. Citado por PALLARES, Eduardo Diccionario de derecho procesal civil, 20ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. Mexico, 1989, p. 663

- f).- Nominadas e innominadas;
- g).- Históricas y críticas;
- h).- Pertinentes e impertinentes;
- i).- Idóneas e ineficaces;
- j).- Útiles e inútiles;
- k).- Concurrentes, plenas y singulares, aisladas o imperfectas; y
- l).- Morales, admisibles e inmorales, inadmisibles.

Ahora bien, a grandes rasgos examinaremos por separado cada una de ellas.

Por prueba directa o inmediata debemos entender aquella que produce el conocimiento del hecho que se trata de probar de un modo inmediato, por sí misma y sin ningún intermediario, efectos que sin duda alguna produce la inspección judicial.

Las mediatas o indirectas, como su nombre lo indica, serán todo lo contrario a las anteriores. A la vez se clasifican en primer grado o de grados ulteriores, dependiendo de qué obstáculos existan entre el medio de prueba y el hecho por probar.

Las reales serán las que suministren las cosas, documentos u objetos que puedan agregarse a los autos. En tanto que las personales son aquellas que proporciona el hombre por medio de sus actividades, tales como la confesión, la declaración de testigos, los dictámenes periciales; aunque su carácter de medio probatorio siga resultando tan discutido.

Originales o primordiales, cualquiera de las dos acepciones es correcta al referirnos a la primera copia literal y fielmente que se saca de la escritura matriz, la que consta en el protocolo o registro hecha por el mismo escribano que la autorizó.

Es prudente manifestar el desacuerdo de la sustentante con el concepto que antecede, en virtud de que por un lado la clasificación se denomina "originales" y, por el otro, al referirse a las características que deben reunir las mismas para figurar en tal grupo, habla de una copia literal, cuando en realidad el original será tal y como lo encierra su acepción, aquella escritura matriz, protocolo o registro hecho por un notario, ya que es la única que está firmada por los otorgantes y los testigos, porque todo documento que no sea el matriz, no será más que una copia.

Entendiéndose por derivadas todas aquellas que se saquen y reproduzcan de la original, es decir todas aquellas copias que expida el fedatario después de la protocolización de la original, teniendo tal carácter siempre y cuando coincida fielmente la copia en todas y cada una de sus partes con el original, verbigracia los testimonios de las asambleas constitutivas de la mayoría de las empresas.

Haciendo la aclaración que la anterior clasificación es por lo que respecta a los documentos en que se haga constar un acto jurídico que se tenga que probar mediante el original o la copia del mismo.

Se dice que las preconstituídas son aquellas que su naturaleza jurídica ya existe antes de que se suscite un litigio, razón por la cual el legislador exige al patrón la conservación de determinadas constancias producidas como efecto de la relación laboral y que se enumeran en los artículos 804 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, contemplándose no sólo a los documentos, sino encuadrando también al testimonio y a la confesión, ya que ambas versarán sobre el conocimiento de hechos pretéritos.

Aquellas como la pericial, que se elaboran durante el desarrollo del juicio en presencia judicial, se les conoce como pruebas por constituir, planteando en este punto la disyuntiva de si la prueba es plena o no es prueba, ya que a las preconstituídas no habrá problema en darles pleno valor probatorio al momento de dictarse la resolución correspondiente, pues existían con antelación al

planteamiento de la litis, mientras que las que son elaboradas durante el proceso habrá que analizarlas para concluir si en efecto son o no una prueba, tal y como sucede con la pericial grafoscópica, que su valoración se deja al libre arbitrio del juzgador.

Las nominadas son todas aquellas que reciben una denominación en la ley de la materia, que están autorizadas por ésta y que determina su valor probatorio y la manera de producirlas, también se les conoce como legales y las encontramos enumeradas en el contenido del artículo 776 de la Ley Laboral.

Por otra parte, las innominadas serán aquellas que en virtud de carecer de una denominación pueden desahogarse dentro de un juicio, según el arbitrio del juzgador, conociéndoseles como ilegales o libres. Su eficacia probatoria no está determinada por la ley como brevemente lo hemos visto, sin embargo debería aplicársele tal valoración con aquella prueba nominada que tenga más analogía.

Esta clasificación se relaciona con los sistemas legales de la prueba libre y la prueba tasada.

Históricas, porque siempre reproducen el hecho que se trata de probar, proporcionan al juzgador la descripción de cómo ocurrió y fue percibido como tal, por quien lo presenció y comunica a juicio, por ejemplo las fotografías, los testigos, etc.

Las críticas son aquellas a través de las cuales se llega al conocimiento de un hecho mediante inducciones o referencias, tales como la presuncional y la pericial.

Por pertinentes se debe establecer todas aquellas que tiendan a probar los hechos controvertidos, que tengan relación directa con la litis planteada en el juicio, mismas que contempla el multicitado artículo 776 de la ley de la materia. En tanto que las impertinentes son las que no tienen relación alguna con ellos,

debiendo en este caso hacer ejercicio de sus facultades jurisdiccionales el juzgador, para aplicar el principio de economía procesal y en ejercicio de las facultades inherentes a su encargo y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 779 del Código Obrero, admitir sólo las primeras.

Las idóneas son las que producen certeza sobre la existencia o inexistencia del hecho controvertido, para acreditar la procedencia de las acciones y prestaciones ejercitadas o de las defensas y excepciones hechas valer, según sea el caso. En tanto que las ineficaces tienen tal carácter porque siempre dejan en duda tales cuestiones.

Las útiles e inútiles pueden equipararse a las anteriores, ya que las primeras se refieren a los hechos controvertidos, en tanto que las segundas prueban hechos que las partes ya habían admitido como ciertos, propios o verdaderos.

Las concurrentes sólo tendrán eficacia probatoria cuando estén asociadas con otros medios probatorios, mientras que las singulares producen certeza por sí solas.

Son morales aquellas que estén apegadas al derecho, a la moral y a las buenas costumbres, sin tener la intención de ofender a la parte contraria. Por otro lado las inmorales constituyen todo lo contrario a lo anterior, consistiendo tal inmoralidad no en el hecho mismo, sino en la intención con la cual se realiza

Sin embargo, considero que escapa a las anteriores clasificaciones, aquellas que desde el punto de vista de la sustentante resultan trascendentales como lo son las de oficio, de partes y de terceros, pues no olvidemos que los sujetos en litigio son quienes las proponen, considerándose de oficio aquellas que ordena el juzgador, si son propuestas por los contendientes son de las partes y si lo son por los terceros interesados, pues devienen de éstos; basándonos para ello en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

Por otra parte, y aunque las mismas resulten demasiado lógicas, es menester hacer referencia a las escritas, que son los documentos públicos y privados que se formulan mediante este sistema, y las orales, aquellas que se producen dentro del proceso, en forma verbal, de viva voz, aunque posteriormente su desahogo se haga constar por escrito, como la confesional, testimonial, etc.

Ahora bien, después de haber tenido la oportunidad de enunciar la clasificación de las pruebas en el procedimiento laboral, es menester referirnos que a juicio de la sustentante la pericial corresponde, para el supuesto caso y sin conceder y dada a su naturaleza de medio probatorio, a aquellas que han quedado enunciadas bajo innominadas, críticas, indirectas, pertinentes y concurrentes principalmente, en virtud de la dependencia que guarda dicho medio principalmente con las documentales.

2.4. PROCEDIMIENTO PROBATORIO.

Enunciado que da título al presente capítulo de éste trabajo de tesis, de ahí la importancia que tiene el mismo dentro del proceso laboral, ya que éste constituye su fase principal como consecuencia de reglamentar el desahogo de los medios probatorios en la instancia laboral.

Por procedimiento probatorio debemos entender todas y cada una de las actuaciones procesales relacionadas con los medios de prueba en las diferentes etapas que atraviesa un conflicto jurisdiccional, aseverando que el procedimiento probatorio es simple y sencillamente los diversos medios de prueba que la ley ordena, sin embargo y amen de que no surja una confusión, el procedimiento probatorio no es exclusivamente por así decirlo el contenido del artículo 776 de la

Ley Federal del Trabajo, por el contrario, éste comprende desde el ofrecimiento de pruebas y hasta la valoración que la autoridad del trabajo realiza de ellas.

Son varios los estudiosos del derecho que únicamente reconocen como procedimiento probatorio aquello que encierra a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y todo lo que ella implica, sin embargo es absurdo pensar de esta manera, pues si así fuera, el material probatorio exhibido en juicio no sería susceptible de valoración, pues ésta no se contempla dentro del procedimiento, ya que se considera que tal conducta queda a cargo de la autoridad del trabajo, sin olvidar que el procedimiento probatorio al ser la parte medular del proceso laboral y éste al estar formado por una fase contenciosa o probatoria, es evidente que tendrá que contemplarse dentro de la misma valoración de los medios, para así pasar a la fase resolutoria y posteriormente a la de ejecución.

Para Marco Antonio Díaz de León el procedimiento probatorio se reduce a ser simplemente el conjunto de actos procesales coordinados entre sí y dirigidos hacia determinado objetivo.²²

Tal concepción no se aleja de la realidad, pues al referirse a esos actos procesales coordinados entre sí, no es otra cosa que los medios probatorios que aportan las partes en el proceso con la finalidad de acreditar los extremos que prefieren hacer valer.

Son cinco los grandes estudios que existen en el Derecho Procesal del Trabajo y que emanan directamente del procedimiento probatorio como son: el ofrecimiento, la objeción, la admisión, el desahogo y la valoración de las pruebas, los cuales de manera independiente se irán estudiando a continuación.

2.4.1. OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS.

²² DÍAZ de León, Marco A. Ob cit p 972.

Una vez que se ha dado un breve bosquejo del procedimiento probatorio y en virtud de que las presentes figuras son piezas imprescindibles dentro del mismo, se analizará a continuación ¿qué se entiende por ofrecimiento? ¿qué se ofrece? ¿quiénes ofrecen? ¿cómo se ofrece? ¿ante quien se ofrece? y ¿qué fines tiene el ofrecimiento?

Siguiendo el orden establecido procederemos a dar respuesta a las interrogantes al conceptualizarlas.

¿Qué se entiende por ofrecimiento?

La palabra ofrecimiento proviene del voz latina "offerre", que significa prometer, obligarse uno a dar, hacer o decir algo, así como presentar o dar a alguien una cosa.²³

Procesalmente no existe una notoria diferencia entre este concepto y el gramatical, ya que respecto de este último el Gran Diccionario Enciclopédico lo define como prometer, obligarse a uno algo, dar voluntariamente una cosa. En virtud de que son las partes en conflicto quienes concurren ante la Autoridad del Trabajo a ofrecer sus medios de prueba, dando y solicitando al juzgador la petición de que se tenga a bien admitirles sus pruebas (como una máxima), desahogarlas y valorarlas de conformidad con lo establecido por nuestro Código Laboral, razón por la cual se considera a éste el ligamen entre los medios probatorios y el proceso.

Una vez definido el ofrecimiento de pruebas, su objeto no es difícil de colegir, ya que a éste lo integrarán todos aquellos medios que pueden ser materia de prueba, en la lógica de que sólo lo serán los que autorice y contemple la Ley. Pues como bien es sabido, no son procedentes aquellas que vayan en contra del derecho, que no estén autorizadas o bien que las prohíba. atenten contra la moral,

²³ Ibid, p 975

la libertad, la dignidad y las buenas costumbres de las personas, estando de antemano condenadas al rechazo por el órgano jurisdiccional.

Procedimentalmente, el oferente tiene la obligación de proporcionar todos los elementos de que disponga con relación al medio probatorio propuesto y que estén a su alcance para su tramitación, a fin de facilitar su desahogo y propiciar una más expedita y mejor impartición de justicia.

Claro ejemplo de lo anterior es lo que enuncia el artículo 780 del Código Laboral, que reza:

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

Ya que de lo contrario, si las partes en el ofrecimiento no proporcionan dichos elementos para tal despacho de la prueba, la Junta deberá apercibir al oferente para que subsane la irregularidad y, si no lo hiciere, decretar la deserción de dicha probanza, aunque en algunas ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dadas las funciones inherentes a su encargo no admiten de plano tal probanza con fundamento en lo dispuesto en el precepto legal antes invocado, procediendo al desechamiento en el acuerdo respectivo. Independientemente de que una vez concluido el litigio pueden obtener un Laudo desfavorable.

A mayor abundamiento, en cuanto a las condiciones y formalidades que han de observarse en el ofrecimiento y análisis de las pruebas, atendamos la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII, Abril de 1994, página 420, de la literalidad siguiente.

"PRUEBAS. CONDICIONES Y FORMALIDADES QUE HAN DE OBSERVARSE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Es ineluctable que la parte debe precisar los medios convictivos que ofrece, en aras de las formalidades y circunstancias procesales, cómo han de analizarse y su proyección al fallo, a fin de que el tribunal esté en aptitud de justipreciar la problemática planteada."

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7925/93. Angel Rogelio Solís Enríquez. 11 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López

No olvidando que fue hasta las reformas a nuestra legislación en el año de 1980 cuando surge uno de los capítulos más interesantes del nuevo Derecho Procesal del Trabajo, que establece las reglas generales sobre las pruebas, contemplándolas en el Título Catorce, Capítulo XII, Secciones de la Primera a la Octava, en donde se logra superar un viejo obstáculo de la Ley, al reglamentar de manera adecuada los medios probatorios que las leyes laborales anteriores ignoraban, haciendo que surgieran severos conflictos de interpretación acerca de la posible aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Nuestro ordenamiento legal es muy claro al enunciar los medios específicos para ofrecer en el procedimiento laboral, en sus artículos del 776 al 780, éste último transcrito ya anteriormente:

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

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

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

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

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

En cuanto a los sujetos en el ofrecimiento de pruebas sólo haremos mención en cuanto a que opera el principio de la carga probatoria, recayendo ésta en ambas partes en el sentido de que cada una de ellas tendrá que demostrar los aspectos fácticos en que se basen sus pretensiones o excepciones, objeto del proceso, so pena de no persuadir al juzgador y perder en el fallo definitivo, tema que no tocaremos profundamente, ya que el mismo se estudiara más adelante de manera independiente bajo el apartado 2.5. denominado "carga de la prueba"

En cuanto a cómo debe de realizarse el ofrecimiento de los medios probatorios, a continuación estableceremos las reglas generales seguidas por la gran mayoría de los litigantes y admitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

- * Se inicia con la solicitud probatoria, es decir, la voluntad de probar un hecho.

- * Deberá realizarse única y exclusivamente por las partes en conflicto.

- * Deberá estar formulado conforme a derecho, pues de lo contrario se corre el riesgo de que dichas pruebas sean desechadas con todas las consecuencias legales fáciles de advertir.

- * Se ofrecerá de manera oportuna, procesalmente hablando, aclarando que como la legislación establece un plazo determinado, éste se realizará en la etapa correspondiente de la Audiencia de Ley, es decir, la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

- * Los medios probatorios necesariamente se dirigirán a la demostración de hechos que puedan ser probados, debiendo ser idóneos para acreditar los extremos que pretende hacer valer el oferente, tomando en cuenta que el juzgador resolverá conforme a lo alegado y probado

- * Puede realizarse de manera oral.

- * También por escrito.

* Si se realiza en términos del anterior punto, éste deberá llevar la firma del oferente.

* El oferente debe comparecer personalmente a la audiencia, caso contrario el compareciente deberá hacer suyo el escrito de pruebas suscrito y signado por diverso apoderado. Debiendo en cualquiera de los dos casos ser ratificado y reproducido en todas y cada una de sus partes.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 880 establece las reglas generales en cuanto al desarrollo de la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas:

ART. 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Lo anterior en razón de que las pruebas ofrecidas por las partes deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen. Resultan inoperantes las pruebas rendidas para demostrar hechos constitutivos de excepciones que no se hicieron valer o que fueron opuestas en términos tales que por su vaguedad o imprecisión deben estimarse improcedentes. De esto se desprende que las pruebas al momento de ofrecerse deben ser relacionadas con los hechos que se deseen probar y con los hechos no confesados. Esto es, a fin de que a confesión de parte

relevo de prueba, es decir por economía procesal resultaría inútil desahogar pruebas para acreditar hechos ya confesados.

Es importante señalar que las partes están facultadas, durante el desarrollo de la audiencia respectiva, para ofrecer las pruebas que a su derecho convenga y aquellas que consideren pertinentes, siempre que se relacionen, como ya hemos comentado, con los puntos controvertidos, y hasta antes de que la Junta del conocimiento no declare, mediante acuerdo, cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, ya que una vez colmado dicho período la Junta sólo podrá recibir pruebas en aquellos casos que contemplan los artículos 778, transcrito con antelación, y 881 del citado ordenamiento legal, que a la letra dice:

ART.- 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Al hablar de que el ofrecimiento probatorio tendrá un destino, es obvio el concluir cuál será éste, ya que el mismo se encaminará ante el juzgador, con el objeto de que los órganos de la justicia, encargados de la recepción de tales medios probatorios, además de recibirlos, resuelvan conforme a derecho los puntos petitorios de las partes. Debiendo analizar desde todos los ángulos legales cada prueba propuesta.

Finalmente podemos decir que el móvil del ofrecimiento de pruebas es satisfacer la carga probatoria que tienen las partes en el juicio al tratar de probar sus pretensiones y excepciones según sea el caso, hacerle llegar de manera directa al juzgador el material probatorio incorporado a la instancia, dándole oportunidad a éste de admitirlo, desahogarlo e inclusive rechazarlo para de esta forma tener un mejor conocimiento de los hechos y poder laudar en términos de lo dispuesto por los artículos 841 y 842 de la Ley de la Materia:

ART. 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad

de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

ART. 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Una de las características que considero importante resaltar del ofrecimiento de pruebas es que si se llegará a carecer de éste no se presentaría la figura del desahogo de las mismas, mucho menos el conocimiento sobre la existencia de determinados medios de prueba.

Ahora bien, en el supuesto de que el demandado no hubiese comparecido a la fase de demanda y excepciones dentro de la audiencia de ley, éste sí podrá ofrecer pruebas con el objeto de acreditar que el actor no era trabajador a su servicio, que nunca existió el despido que alega y que los hechos del escrito inicial de demanda no son ciertos.

Tal y como lo establece el artículo 879, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo, el que establece:

ART. 879. "...Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

Marco Antonio Díaz de León considera que el ofrecimiento de pruebas: "...es un acto indispensable en el procedimiento probatorio, pues es a través de éste que el juzgador puede analizar las sugeridas, para admitir las que procedan conforme a derecho y, asimismo, para desechar las improcedentes..."

Tomando en cuenta lo anterior podemos concluir diciendo que el ofrecimiento probatorio es el acto de petición por medio del cual se manifiesta la voluntad de las partes en forma oral o por escrito, de cumplir con la carga

probatoria, figura que más adelante referiremos, mediante la solicitud de que le sean admitidos los medios de prueba ofrecidos por la parte que representan y, como consecuencia lógica, aquellos que requieran por su propia y especial naturaleza de desahogo ante la Autoridad del Trabajo, se señale día y hora para que tengan verificativo las diligencias correspondientes, y de esta manera llevar a cabo su ventilación, estimando a estos medios de prueba conducentes para demostrar sus pretensiones y excepciones hechas valer.

2.4.2. OBJECCIÓN DE LAS PRUEBAS.

Una vez que se da inicio a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la audiencia de ley, la misma debe apegarse a lo dispuesto por el artículo 880, fracción I, que a la letra dice:

ART. 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

Con lo anterior es claro que la ley otorga a la contraparte del oferente la oportunidad de objetar las pruebas.

Las objeciones que las partes realizan a las pruebas de su contendiente, tiene la finalidad de hacer notar a la Junta las fallas en que pudieron haber incurrido en el ofrecimiento, como omitir determinados requisitos exigidos por la ley, para señalar la improcedencia de algunos medios y, por ende, solicitar su desechamiento, argumentando que no tienen relación con la litis planteada, que tal medio probatorio no es idóneo para acreditar los extremos que pretende hacer valer, etcétera.

Es evidente la conformidad de la sustentante con Marco Antonio Díaz de León quien refiere que en nuestra práctica procesal del trabajo las objeciones a las

pruebas que se proponen se hacen de manera casuística, tomando como fundamento legal de estas actitudes a las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo impone para el ofrecimiento probatorio, de tal manera que si éste no se produjera en la forma legal establecida, ello faculta a las partes a solicitar que se desechen los medios imperfectos por no contener los requisitos procesales determinados para su admisión.²⁴

No olvidando que la finalidad de las objeciones es procurar que se impida la aceptación de los medios de prueba inconvenientes, con el objeto de establecer un orden en el desarrollo del proceso y darle celeridad al mismo.

Concluimos afirmando que las objeciones realizadas a las pruebas son actos procesales exclusivos de las partes que auxilian a la Junta, pretendiendo ilustrarla, ya que si bien es cierto que ésta debe rechazar las pruebas improcedentes sin que lo pidan los contendientes, al intervenir éstos en tal sentido, ayudarán a la autoridad del trabajo en su tarea de depuración de pruebas.

2.4.3. ADMISIÓN DE LAS PRUEBAS.

Sin duda alguna y de conformidad con el desarrollo del proceso laboral, es coherente pensar que para que se esté en posibilidad de llevar a cabo el desahogo de alguno de los medios probatorios ofrecidos en la etapa correspondiente, es menester que a tal figura le recaiga el acuerdo respectivo por parte de la Autoridad del Trabajo, determinación que en la práctica se le denomina de admisión de pruebas, ya que desde el momento en que nos encontramos en presencia de un conflicto económico es obvio que la autoridad que va a conocer de dicho conflicto lo es la autoridad del trabajo, en este caso lo será la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, razón por la cual si ante ella se interpone el escrito inicial de demanda, por consecuencia lógica el procedimiento probatorio se llevará ante la misma y, aún más obvio, lo será que una vez cerrado el período de

²⁴ Cfr. DÍAZ de León, Marco A. Ob cit. p. 1142.

ofrecimiento de pruebas, ésta admitirá o desechará tales pruebas ofrecidas por las partes en conflicto, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 880, fracción IV, y 883 de la legislación laboral vigente, que a la letra dicen:

ART. 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

... IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

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

Es importante señalar que el vocablo admisión proviene del verbo latino "admittere", que significa recibir o dar entrada.²⁵

La admisión de las pruebas es un acto procesal exclusivo de las Juntas o Tribunales del Trabajo en cumplimiento a su función jurisdiccional en el cual las partes no tienen ninguna injerencia, ya que la Junta después de analizar las probanzas ofrecidas y las objeciones hechas a las mismas por ambas partes, es la única que debe resolver qué prueba es admitida y cuál no lo es (cuál se produce dentro del proceso y cual no), sin olvidar que cualquier error en el ofrecimiento de las pruebas por parte del trabajador, debe ser siempre valorado en conciencia por la Junta, ejerciendo su función tutelar de manera que la prueba no pierda su efectividad.

²⁵ Ibid, p 1086

A este acto procesal suele conocerse en la práctica como el filtro procesal que tolera sólo para su desahogo a los medios de probar legalmente propuestos.

En materia probatoria la admisión establece toda una categoría de actos procesales, porque pretende que se prueben legalmente los hechos y se aplique el derecho sustantivo en una sentencia justa.

El auto admisorio contempla actos de decisión dirigidos a admitir, rechazar o preparar el desahogo de los medios probatorios ofrecidos por los litigantes. (Arts. 880-883)

Se dice que también está compuesto de actos de imperio que comunica a las partes o terceros para que observen determinado comportamiento relacionado con las pruebas admitidas. (Art. 883).

Para desechar o no admitir algún medio de prueba ofrecido por alguna de las partes, la Junta deberá tomar en cuenta las objeciones vertidas por la contraparte a ese medio de prueba, no siendo ésta indispensable para que la Junta admita la probanza que de conformidad con lo establecido por la ley deba desecharse.

Tomar el acuerdo admisorio es función que única y exclusivamente le compete al Tribunal del Trabajo; sin embargo en la práctica nos podemos dar cuenta de la intervención que se les da a las partes, participando las mismas en una simple actividad de colaboración, permitiéndoles fiscalizar o defender la admisibilidad del medio probatorio mediante la impugnación correspondiente.

Lo anterior no quiere decir que se delegue a las partes en conflicto la admisión de sus probanzas, simple y sencillamente se les da la oportunidad de realizar alguna observación a la autoridad del trabajo, al dictar el acuerdo, pues en más de una ocasión ha sucedido que debido al cúmulo de trabajo en las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, pueden pasar desapercibidos algunos de los medios ofrecidos o dictar algún ofrecimiento contrario a la ley, y es precisamente aquí en donde el oferente podrá manifestar de viva voz (pues no olvidemos que al momento de establecerse "la Junta acuerda", el período de ofrecimiento ha sido cerrado y los contendientes ya no pueden hacer uso de la voz) a la responsable que rectifique en el acta para subsanar el error.

2.4.4. DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

Una vez que ya se ha llevado a cabo por parte de los litigantes el ofrecimiento y objeción de las pruebas, y por la autoridad del trabajo la admisión de ellas, le compete precisamente a ésta, en cumplimiento a su función jurisdiccional, el señalamiento del día y hora para el efecto de que se puedan desahogar los medios probatorios que por su propia y especial naturaleza así lo requieran, para de esta manera poder entrar a la etapa del procedimiento probatorio denominada "del desahogo de pruebas".

Apunta Couture, que el desahogo de una prueba es el conjunto de actos procesales que es necesario cumplir para trasladar hacia el expediente los distintos elementos de convicción propuestos por las partes ²⁶

A diferencia de la etapa que antecede, en ésta interviene no sólo la Junta, sino las partes e inclusive terceros a juicio, verbigracia, en el desahogo de la pericial, son las partes quienes la ofrecen, la responsable quien la admite y llegado el momento la encargada de levantar el acta donde se haga constar las declaraciones del perito, quien rendirá el peritaje.

Es importante señalar que es hasta las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, que ésta señala el orden en que la Junta recibirá el desahogo de

²⁶ COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de derecho procesal civil. 3ª. Edición, Editora Nacional, México, 1981, p 253

los medios de prueba ofrecidos en juicio, procurando que primero sean los del actor y posteriormente los del demandado, visible ello en su artículo 884.

Es conveniente manifestar que debido al exceso de trabajo existente en las Juntas es imposible que el desahogo de las pruebas se haga en los términos que aducen los artículos 883 y 884 de la Ley de la Materia, pues independientemente de que en el acuerdo admisorio de pruebas la primera fecha para el desahogo de las mismas –si bien nos va– la señalan dentro de los treinta días siguientes, y así subsecuentemente, por ello señalamos que el contenido de tales preceptos no fue elaborado con miras al futuro, independientemente de la flagrante violación que se comete a la garantía que contempla el artículo 8o. Constitucional.

Para concluir haremos mención en que no todas las pruebas requieren de una diligencia para su desahogo, pues existen algunas que por su propia y especial naturaleza se desahogan, tales como la presuncional en su doble aspecto (legal y humana) y la instrumental pública de actuaciones.

Así las cosas, el desahogo de las pruebas no es otra cosa que el acto procesal donde intervienen tanto las partes como la Junta y los terceros; y que tiene como finalidad llevar a los autos del expediente los diversos elementos convictivos ofrecidos por los litigantes.

2.4.5. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Una vez que se han aportado todos los elementos y medios probatorios por los contendientes en el juicio con la finalidad de acreditar sus acciones y excepciones para encaminar al juzgador a la verdad de los hechos, el tema de la valoración de las pruebas es de capital importancia por ser el momento procesal decisivo en la controversia.

Es importante señalar que tal figura jurídica goza de autonomía plena, lo que para algunos estudiosos del derecho no es así ya que ellos la consideran una

etapa más del procedimiento probatorio, sin embargo, como figura independiente o no, su estudio es una de las piezas más importantes del proceso laboral.

La valoración de las pruebas es un acto que sólo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales del Trabajo con el objeto de hallar la autenticidad existente entre las afirmaciones y los hechos sucedidos, para verificar la concordancia entre el resultado de las pruebas y los hechos alegados. Aquí las partes no intervienen como sucede en otras fases del procedimiento.

El valor probatorio que se le pueda conceder a una prueba depende no sólo de su naturaleza, sino además de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

No existe un orden jerárquico para la valoración de éstas. En el derecho procesal se han establecido tres criterios para apreciar las pruebas:

A).- Sistema de la prueba libre:

Se le denomina de libre prueba porque el juzgador podrá apreciarlas sin traba legal, es decir con absoluta libertad en la estimación de éstas, para así formarse una convicción de acuerdo con su punto de vista personal, racional y a conciencia; las Juntas deben formarse tal convicción de manera libre acerca de tal verdad de los hechos en base al resultado de las pruebas, empleando la lógica, la experiencia y el conocimiento que tengan de la vida social, política y laboral, ya que si bien es cierto tal apreciación es libre, deberá ser en conciencia, es decir, dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista de los derechos de la clase obrera y clamar lo que por ley le corresponde a los trabajadores.

Couture opina al respecto que el sistema de la libre apreciación de las pruebas como él lo llama: "es aquel en que el modo de razonar del Juez no se apoya necesariamente en la prueba que se encuentra en el expediente ni tampoco en los medios de información que puedan ser supervisados por las partes,

sino que adquiere el convencimiento de la verdad, con las pruebas desahogadas en autos, fuera de las pruebas existentes en autos e incluso aún en contra de la prueba de autos.²⁷

Estamos de acuerdo con el tratadista que antecede en virtud de que muchos de los dictaminadores al admitir el Laudo, y pese a lo establecido por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que sustenta el criterio que antecede, lo elaboran basándose únicamente en los medios probatorios existentes, en los inexistentes o en base a su muy particular punto de vista, siendo notoriamente parciales, generalmente en beneficio a los intereses de la parte patronal, tan es así que un 80% de los expedientes laudados son materia de amparo; siendo que si se aplicaran a la materia en los términos que aduce Couture, se evitaría un desgaste tanto físico como intelectual, pues lejos de dar origen al juicio de amparo y en su oportunidad al cumplimiento de la ejecutoria, los litigantes estaríamos en posibilidad de aplicar inmediatamente el procedimiento de ejecución.

Consideramos importante el señalar que si los juzgadores encargados de laudar los juicios se apegaran a éstas características, daríamos un paso agigantado a la impartición de la justicia, sobre todo en su punto de prontitud a que refiere el artículo 17 Constitucional.

B).- Sistema de la prueba legal o tasada:

Este sistema se caracteriza por privar al juzgador de criterio personal al valorar las pruebas, aquí el dictaminador es una persona desprovista de iniciativa y de capacidad de reflexión, ya que la apreciación de los medios probatorios dependerá de la eficacia que le otorgue la ley, la cual ha de aplicar rigurosamente sea cual fuere su criterio personal.

²⁷ COUTURE, Eduardo J. Ob.cit. p. 253.

Estamos totalmente en desacuerdo con el sistema que antecede, pues si con el de libre prueba el juzgador emite el dictamen como mejor le parece independientemente de que en la mayoría de las ocasiones es fácil detectar en favor de qué parte se inclina la balanza, es decir, cuál de las dos efectivamente acreditó la procedencia de sus acciones y excepciones, y teniendo la alternativa de laudar con un sin número de elementos, es incongruente pensar que así lo hará cuando este sistema sólo le concede la facultad de apegarse a lo establecido por la ley, resultando peligroso no sólo para los intereses de los contendientes, sino para la justicia misma, ya que no importará cuales son los medios probatorios que obran en el expediente ni la forma en que fueron ofrecidos y desahogados, si con antelación la Ley señala al juzgador el grado de eficacia que deberá atribuirle. Así, por ejemplo, tenemos lo conceptuado en el artículo 820 de nuestra legislación vigente que establece:

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

I.- Fue el único que se percató de los hechos.

II.- La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III.- Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

En virtud de todo lo anterior nos permitimos pormenorizar al respecto considerando que este sistema de prueba no puede reconocerse como sistema de valoración, por que ya es sabido qué valor tiene cada prueba, verbigracia las documentales que hacen prueba plena (artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo), o bien, cuántos testigos se necesitan para probar determinado hecho (artículo 813, fracción I), por citar algunos.

Se dice que este sistema operó principalmente en España en donde el testimonio del hombre era más eficaz comparado con el de la mujer, por ser éste

más de "seso, cierto y firme", o bien era más creíble lo narrado por un rico que por un pobre, porque éste podría mentir por codicia.²⁸

Brevemente hemos visto cómo es inoperante que nuestra legislación vigente contemple este sistema de valoración como tal a pesar de la serie de irregularidades que presenta y que lejos de beneficiar y tutelar los derechos de la clase obrera para quienes fue creada tal ordenanza, los coloca en una severa desventaja, ya que si sus pruebas no están apegadas a los términos de ley, difícilmente podremos presenciar una buena interpretación de la presuncional legal y humana por parte del juzgador.

C).- Sistema Mixto:

Hemos observado a lo largo del desarrollo del presente punto que los dos sistemas que anteceden son demasiado antagónicos, si es que se pretende cumplir con el cometido del artículo 18 de la Ley Laboral que a la letra dice:

ART. 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Remitiéndonos en de igual manera al contenido de ambos numerales enunciados con antelación:

ART. 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

ART. 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

²⁸ RODRÍGUEZ Campos, I Ob cit p. 54

De aquí que haya nacido la necesidad de valuar las pruebas sin la excesiva incertidumbre de la prueba de libre convicción y sin la rigidez de la prueba tasada, surgiendo en forma intermedia entre los dos sistemas de valoración el sistema de la sana crítica o, como mejor se le conoce, el sistema mixto, a fin de que el juzgador esté en posibilidad de apreciar la prueba libremente con un criterio lógico y justo y no únicamente de conformidad con lo que establece la ley.

Se dice que este sistema es el admitido en la legislación procesal mexicana, por ser en él que se inspiran la mayor parte de los Códigos Procesales, pero de aquí a que en realidad se aplique existe una gran distancia, porque si bien es cierto es el que se admite, también lo es que no siempre se utiliza, pues si en realidad así fuera, nuestros Tribunales Colegiados no estarían saturados de demandas de garantías que devienen de los juicios laborales.

Bien coincidimos con nuestra legislación al optar por la aplicación del sistema de la sana crítica, pues por un lado impera la concesión que el legislador otorga al juzgador de apreciar la prueba libremente, depositando una confianza en él sin limitativas, seguro de su rectitud y preparación, y al complementarse con el grado de eficacia que la ley les otorga a las pruebas, es seguro que nada valdrán aquellos elementos que no coincidan con la norma de derecho.

Claro que en teoría suena muy bonito, pero más lo sería si se llevara a cabo en la práctica, pero la realidad de las cosas es que los juzgadores parecen tener cierta línea para laudarse los juicios, ya que en los dictámenes a veces la aplicación de cualquiera de los tres sistemas es inexistente.

2.5. CARGA DE LA PRUEBA.

Antes de entrar de lleno al tema de la carga de la prueba, es importante establecer el por qué y para qué de ésta, considerando importante el dar respuesta a la interrogante ¿quién prueba?, y no como indebidamente lo han tratado algunos estudiosos del derecho del trabajo ¿quién debe probar?

En un principio se creía que por el hecho de que el actor era la persona que iniciaba el procedimiento laboral a éste era a quien le incumbía directamente la prueba y todo lo que ella encierra, sin embargo es claro que si bien es cierto que es quien inicia el procedimiento mediante la interposición del escrito inicial de demanda, también lo es que desde el momento del emplazamiento el demandado patrón tiene conocimiento del mismo, y si le interesa no obtener una resolución desfavorable es lógico que tratará de probar sus excepciones, así como el actor deberá de probar los hechos constitutivos de su acción.

Ahora, es bien sabido que dentro del procedimiento laboral no sólo tienen que probarse aquellos hechos que se afirman, sino aquellos que se niegan, tan es así que el que niega sólo estará obligado a probar cuando esta negación envuelva la afirmación expresa de un hecho, cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante y cuando se desconozca la capacidad, criterios éstos en los que la mayoría de los estudiosos del derecho procedimental laboral no están de acuerdo, pues dichos criterios en nuestra materia se rompen, rigiendo en este orden la costumbre, ya que a pesar de ser el trabajador, el actor, quien afirma normalmente, quien la mayoría de la veces posee la carga de la prueba es el patrón.

El vocablo carga de la prueba proviene de la voz "onus probandi", que representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas.²⁹

Al recaer la carga de la prueba normalmente sobre el patrón, se cree que es en beneficio de la clase trabajadora, sin embargo no es así, ya que únicamente nos encontramos en presencia del principio que deberá probar el que esté en mejor posibilidad de hacerlo. No constituye una obligación jurídica, no

²⁹ PINA, Rafael de, y CASTILLO Larrañaga, J. Instituciones de derecho procesal civil 19ª. Edición, actualizada por Pina Vara, Rafael Editorial Porrúa, S.A. México, 1990, p 281

cabe hablar de obligación de probar, sino de interés en probar, se concreta en la necesidad de observar una determinada diligencia en el proceso para evitar una resolución desfavorable; constituye una facultad de las partes que la ejercitan en su propio interés y no un deber. Existe una notoria diferencia entre obligación y carga, ya que la primera existe cuando la actividad da lugar a una sanción jurídica, en tanto que estaremos en presencia de la segunda cuando la abstención en relación con un acto determinado hace perder solamente los efectos útiles del acto mismo.

Augenti al referirse al respecto manifiesta que la falta de prueba impone al Juez la obligación de sujetar al actor a una responsabilidad objetiva procesal, que consiste en no considerar existentes los hechos no demostrados.³⁰

Para Couture la carga de la prueba es la conducta impuesta a uno o a ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos, considerándola como fatiga probatoria.³¹

Devis Echandía, al enunciar su concepto, indica que es el poder o la facultad de ejecutar libremente ciertos actos o adoptar cierta conducta prevista en la norma para beneficio o interés propio, sin coacción, sin que exista otro sujeto que tenga derecho a exigir su derecho, pero cuya inobservancia acarrea consecuencias desfavorables.³²

En su opinión, Francisco Carnelutti refiere que la carga de la prueba debe traducirse en la obligación del Juez de considerar un hecho existente o inexistente según que la parte presente o no la demostración de su existencia o de su inexistencia.³³

³⁰ Idem, p 281

³¹ COUTURE, Eduardo J Fundamentos de derecho procesal civil 3ª. Edición, Editora Nacional, México, 1981, p 240.

³² DEVIS Echandía, H Teoría general de la prueba Tomo I, 3ª Edición, Víctor P De Zavallía, Editor Buenos Aires, 1974, p 420-421

³³ PINA, Rafael de, y CASTILLO Larrañaga, J Ob cit p 282

Finalmente podemos concluir que la carga de la prueba es la obligación que se le impone a los litigantes con la finalidad de que el juzgador pueda conocer la verdad de los hechos, mediante los medios probatorios rendidos por las partes y que para tal efecto sean ofrecidos para acreditar los extremos que pretenden hacer valer.

CAPÍTULO TERCERO.

LA PERICIAL GRAFOSCÓPICA Y LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN MATERIA LABORAL.

Con una visión general como la que nos permite inferir el capítulo anterior con relación a la prueba, podemos ya diferenciar los diversos medios probatorios y de esta forma enfocarnos de manera personalizada a dos de ellos en especial, uno con tal categoría como lo es la documental y otro no en ese mismo sentido, como lo es la pericial; sin embargo, como medio de prueba y de perfeccionamiento, ambos van estrechamente ligados en el procedimiento laboral, es decir que para que se le conceda o niegue valor probatorio a una documental privada, y de acuerdo a las circunstancias del caso, es menester que se haga uso de la pericial.

Razón por la cual consideramos de vital importancia el ir hablando de manera paralela de ambas figuras jurídicas, que nos permitan comprobar lo que tanto se ha manejado: en primer término, que si existe un documento cuestionado, existirá la pericia como medio de perfeccionamiento y, segundo, que dada la naturaleza jurídica de este último no es de considerársele como medio de prueba.

3.1. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA PERICIAL.

A lo largo del proceso laboral surgen situaciones que son importantes dilucidar y que requieren de saberes especializados para poder llegar a la verdad, haciendo indispensable la concurrencia de terceras personas diversas de las partes en el juicio, siendo una de ellas el perito, quien será el que dictamine en base a la ciencia o arte que domine, exponiéndole al órgano jurisdiccional no sólo su saber, sus observaciones objetivas o sus muy particulares puntos de vista, sino sus inducciones derivadas de los hechos que sirvieron como base para la peritación.

Aunado a lo anterior es de resaltar que tratándose de cuestiones técnicas, la autoridad responsable debe apoyarse en el dictamen emitido por los peritos, pues la esencia de esta probanza le permite resolver en conciencia y con fundamento lógico y jurídico, ya que el juzgador es indocto en asuntos científicos y no cuenta con argumentos propios que puedan desvirtuar tales opiniones.

La peritación es la actividad que como ya se dijo anteriormente se desarrolla en el proceso laboral, ya sea a solicitud de las partes o por encargo judicial, toda vez que debido a la naturaleza de los casos, la autoridad laboral en varias ocasiones se ve imposibilitada para conocerlos y entenderlos por sí sola, ya que dicho suceso requerirá de la observación y preparación especial de la materia a que se refiera, surgiendo en este momento la necesidad de la pericia.

El término pericia proviene de la voz latina "peritia", que significa sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte.³⁴

Para Parra Betty, la pericia más que un medio de prueba en sí mismo, es una forma de asistencia intelectual presentada al juez en la valoración de la prueba, es una actividad representativa, destinada a comunicar percepciones e inducciones obtenidas objetivamente, merced a una apreciación técnica de la actividad objeto de la inspección, a fin de facilitar al juzgador la comprensión de aquello que representan.³⁵

Para Leone, la peritación puede definirse como una declaración técnica acerca de un elemento de prueba.³⁶

En tanto que para Devis Echandía es la actividad procesal desarrollada por encargo judicial por personas distintas a las partes del proceso, calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante los cuales se suministran

³⁴ RODRÍGUEZ Campos, I. Ob.cit p. 156.

³⁵ PARRA, Betty Ob.cit p 217 Citado por DÍAZ de León, Marco A La prueba en el proceso laboral 2ª Edición Editorial Porrúa, S A México, 1990, Tomo-II, p 756

al juzgador argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos.³⁷

Si bien es cierto que todos y cada uno de los autores coinciden al conceptualizar a la pericia como la actividad técnica o artística, también lo es que en base a lo anterior no se le puede considerar como un medio probatorio en sí, sino como un acto procedimental –como más adelante veremos– que da pauta a la valoración plena o no de un documento.

Se pone de manifiesto la conformidad de la sustentante con los conceptos emitidos por Parra Betty y Leone, en el sentido de que más que tener el carácter de medio probatorio es una asistencia intelectual al juzgador mediante la declaración técnica (que comúnmente conocemos como dictamen) de un medio prueba, en este caso particular lo sería en base a la documental privada consistente en la carta renuncia.

Ahora bien, y tomando como referencia a los diversos literatos antes citados, podemos concluir que la pericia es, dada su naturaleza, una actividad procesal que ocurre dentro del proceso por encargo judicial, porque si bien es cierto que son los contendientes quienes la ofrecen, también lo es que para que se lleve a cabo su desahogo es el juzgador quien así tiene que ordenarlo, para que a través de expertos que por sus conocimientos científicos, técnicos o artísticos, son calificados para rendir su dictamen en relación con los hechos materia de la peritación, ya que ésta sirve como guía al tribunal del trabajo para acercarlo lo más posible a cumplir su cometido en la controversia planteada, con la mayor veracidad en aquellos casos en que por sí solo no esté capacitado para entender y comprender los hechos sobre los cuales ha de decidir en el proceso, encuadrando a la pericia única y exclusivamente como dato imprescindible auxiliar del órgano jurisdiccional en función al administrar la justicia pública

³⁶ Ibid, p. 757

³⁷ DEVIS Echandia, H. Teoría general de la prueba judicial. Tomo-II, 3ª edición, Victor, P. De Zavalía, Editor Buenos Aires, 1974, p. 287

De acuerdo a lo señalado con antelación hemos podido formarnos ya un concepto de lo que es la pericia en el proceso laboral, pero resulta de vital importancia el enfocarnos hacia la pericia, que hemos de tratar a lo largo del desarrollo del presente trabajo de tesis, siguiendo el enunciado del artículo 821 de la Ley Federal de Trabajo: "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte."

En tanto que el presente trabajo de investigación versa sobre la pericia en la ciencia de la grafoscopía, debemos resaltar que no estamos de acuerdo cuando el legislador la eleva a la categoría de prueba, tal y como más adelante se acreditará con el sustento legal jurídico adecuado, resultando ser en este momento lo más importante dirigir nuestro trabajo hacia estos conocimientos, debiendo analizar por separado cada uno de ellos.

Sin lugar a dudas y al resultar el tema de la peritación un tema tan polémico sobre si a la misma debe concedérsele la categoría de prueba o no, la misma suerte correrá su naturaleza jurídica, pues de ahí es de donde precisamente emana la esencia de la pericia, resultando su análisis fundamental, para que la autoridad pueda impartir correctamente la justicia. Del estudio de la pericial grafoscópica podemos inducir que la misma no tiene esencia de medio de prueba, razón por la cual no puede considerársele como tal, porque una vez que la misma ha sido ofrecida por las partes y admitida por la autoridad, el perito que intervendrá en el desahogo de ésta sólo lo hará como mero asesor del órgano jurisdiccional, al darle a conocer el dictamen obtenido de las pruebas documentales ofrecidas por las partes, dilucidando en el mismo aquellas situaciones o experiencias desconocidas por el juzgador, tales como los rasgos de escritura que integren la rúbrica estampada en los documentos, verbigracia en la carta renuncia, para que así sea la autoridad, quien al momento de dictar la resolución, pueda otorgarle en conocimiento de los hechos la valoración correspondiente.

Teniendo el juzgador libre albedrío para aceptar o rechazar el estudio del experto, es precisamente en este punto donde difiere nuestra opinión con la de aquél, pues éste se excede al concederle el carácter de prueba a la pericial, cuando única y exclusivamente debe considerársele como un simple medio de perfeccionamiento, dado que su valoración atiende a la facultad discrecional de la autoridad.

Si se hace un análisis de la naturaleza jurídica de los diversos medios de prueba que contempla el artículo 776 del Código Obrero con la naturaleza jurídica de la pericia, como brevemente lo hemos visto, nos daremos cuenta de que con la confesional o la testimonial, que son consideradas como las pruebas reinas dentro de la materia del trabajo, simplemente no hay comparación y, por ende, dependiendo del resultado obtenido en el desahogo de aquéllas, es que gozarán de pleno valor probatorio o no al dictarse la resolución correspondiente, situación que no opera en la pericial, pues como ya se mencionó, la valoración y apreciación que de ella realice la autoridad del trabajo quedará sujeta a su decisión, pues ninguno de los dictámenes que se exhiban en el juicio tienen suficiente sustento legal para ordenar al dictaminador a inclinarse por uno de estos.

Sin embargo, en el caso concreto, la pericial grafoscópica sólo brinda limitadamente al juzgador un apoyo para entender o conocer si en efecto la rúbrica que calza una documental privada pertenece o no por su ejecución al puño y letra del impugnante, tal y como lo afirma la contraparte, confirmando una vez más la idea de que sólo se trata de un medio auxiliar que puede o no finalmente utilizar el juzgador en ejercicio de su autonomía para valorar a su entera voluntad los dictámenes periciales, pues es en todo caso a la documental privada a quien concederá el valor que conforme a derecho corresponda, ya que el dictamen en ningún momento lo vincula sobre el sentido que debe dársele a la preindicada opinión del perito, pues es bien sabido tanto por los tribunales del trabajo como por los litigantes en materia laboral que la mayoría de los expertos en la ciencia, técnica o arte para la cual son requeridos, sólo ven lo que su mandante quiere que vean.

Sin embargo, independientemente del libre arbitrio del juzgador para valorar tal o cual dictamen, el mismo tiene la obligación de fundar y motivar el rechazo o la aceptación del punto de vista del experto.

Es Marco Antonio Díaz de León³⁸, quien al adentrarse al tema de la naturaleza jurídica de la pericia sintetiza a ésta en tres corrientes:

a) La que le reconoce naturaleza de prueba.- El mismo enunciado lo refiere, esta corriente coincide con el criterio del legislador al reconocerle una naturaleza diversa.

b) La que le niega ese carácter.- Es decir, aquella que la contempla sólo como auxiliar del juzgador para poder dilucidar los hechos controvertidos.

c) La que simplemente analiza sus caracteres técnicos.- Es decir que sólo la utiliza con la finalidad de establecer las diferencias existentes entre las firmas dubitadas e indubitadas, mediante los métodos técnicos empleados por el experto.

Ahora bien, en base al análisis realizado sobre la naturaleza jurídica de la pericial grafoscópica, y de acuerdo a las corrientes que los doctrinarios al respecto han establecido, en nuestra opinión la pericia encuadra dentro de la segunda de las señaladas, en donde a la misma se le niega la naturaleza de prueba o medio probatorio, por la sencilla razón de ser un auxiliar del juzgador para dilucidar los hechos controvertidos, ya que dicha pericial servirá de ilustración a la autoridad del trabajo para inclinar su decisión a la convicción de la parte que considere ha acreditado su pretensión.

3.1.1. CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA GRAFOSCOPIA.

³⁸ DÍAZ de León, Marco A. Ob.cit. p. 164.

La grafoscopia es la ciencia que estudia de manera objetiva la escritura, esto es, lo que se observa fácilmente en ella a través de la visualización, ya sea con lentes de aumento o aparatos ópticos, para poder diferenciar entre una escritura y otra, sin recurrir a artificios o mediciones de ninguna especie, por ello esta técnica basa su método en el procedimiento denominado comparación formal.

Etimológicamente grafoscopia proviene de las raíces griegas "grafos", que significa signo, y "scopen" que significa examen, estudio o análisis.³⁹

La grafoscopia es un neologismo que se le ha dado a la ciencia del estudio del documento o escritura moderna, por medio de la observación, es común que a la misma se le denomine grafocrítica, grafoanálisis o grafotécnica.

La grafoscopia es la ciencia que se dedica al estudio de las escrituras en sí, no de la forma, con el objeto de determinar por medio de la observación y con ayuda de otras ciencias si una escritura o firma fue ejecutada por una persona y si son o no una falsificación.

El método de comparación formal, que es en el que se apoya esta ciencia, tiene como finalidad descubrir las falsificaciones por disimulo o por imitación libre.

Por disimulo es cuando la firma o escritura hecha por una persona la elabora deformándola, mas no pretende imitar la de otra persona

Por imitación libre es la falsificación de una firma o escrito, teniendo a la vista el modelo que se trata de imitar; este método consiste en hacer comparación de las formas del grafismo, cada una de los particulares de la letra de una persona o el conjunto de todas ellas, y la confrontación particular de cada letra, cada grafismo de la escritura o firma indubitable, con la dubitable.

³⁹ BRONDO Fernández Elsa. Examen técnico de documentos cuestionados 1ª Edición México, 1986, p 7.

En México el procedimiento que se sigue deja mucho que decir, pues mientras unos tratan de superarse, otros se estancan, concretizándose a tomar fotografías de las firmas o escrito dubitado e indubitado para después hacer una reseña de varios puntos y poner sobre las fotografías ampliadas una serie de flechitas que más que ilustrar al juzgador lo confunden, pues éste por el cargo que ostenta, es bien sabido que desconoce por completo la materia razón de la pericial, por lo cual se encuentra imposibilitado para poder apreciar y asegurar con seguridad cuáles son los puntos en que ambas firmas difieren o coinciden.

Este método no es del todo seguro y cae en la ley de probabilidades, ahora bien, si a este sistema de identificación lo siguen otras pruebas, cuando menos existen mayores probabilidades de no cometerse un error.

La escritura manuscrita que realiza un individuo es la forma de proyección que le sirve de comunicación con el medio externo y que equivale al lenguaje oral, en los gestos y ademanes, es el resultado de movimientos voluntarios, automáticos, fijados en el subconsciente.

En la escritura manuscrita tienen su génesis las leyes del grafismo, enunciadas por el perito francés en escrituras M. Solange Pellat, la cuales constituyen los postulados de la grafoscopía, válidas para todos los idiomas y todos los alfabetos, y que son a saber las siguientes:

1º Ley.- El gesto gráfico está sometido a la influencia inmediata del cerebro. El órgano que escribe no modifica la forma de aquélla si funciona normalmente y está lo bastante adaptado en su función.

2º Ley.- Cuando uno escribe, el yo está en acción, pero el sentimiento, caso inconsciente de esta actuación, pasa por alternativas continuas de intensidad y debilidad. Adquiere el máximo de intensidad cuando tiene que realizar un

esfuerzo, es decir, en los comienzos; y el mínimo cuando el movimiento de la escritura viene secundado por el impulso adquirido, o sea en los finales

3ª Ley.- No se pueden modificar voluntariamente, sino dejando en el trazado de la escritura la señal del esfuerzo realizado por lograr el cambio.

4ª Ley.- El que escribe en circunstancias en que el acto de escribir es particularmente difícil, traza instintivamente; o bien, forma las letras que le son más habituales o las formas más sencillas y fáciles de construir.

Así como no hay dos personas que reaccionen exactamente igual ante un mismo estímulo, tampoco hay dos personas que escriban exactamente igual, de ahí el enunciado de otra de las leyes del grafismo: "Cada individuo posee una escritura que le es propia y que se diferencia de las demás"

Sin embargo existe ley diversa que parecería contradecir a la anterior y que enuncia: "La escritura de una persona nunca es igual a sí misma y que significa que una persona no escribe siempre igual".⁴⁰

La grafoscopia, grafocrítica o grafotecnia, como la denomina Felix del Val Latierro basa su estudio en la leyes del grafismo, que en su obra grafocrítica las enumera y que a la letra dicen:

1.- El alma y el grafismo están en relación permanente de causa y efecto.

2.- El alma es un complejo infinito, y así como no hay dos almas iguales, TAMPOCO EXISTEN DOS GRAFISMOS IGUALES.

3.- El complejo anímico se modifica por el complejo fisiológico: Tonalidad nerviosa, muscular y glandular, el cual reviste igualmente una variedad infinita por lo que resulta, si así puede decirse, un infinito modificado por otro infinito.

4.- El complejo anímico y la tonalidad general fisiológica definen o determinan la fisonomía del escrito, independientemente del órgano que la ejecuta.

⁴⁰ BRONDO Fernández Elsa. Ob. cit. Pp. 7 y 8

si éste está adaptado a la función (ambidexros, zurdos, reeducados, escritura con los pies o con la boca), e independientemente también del alfabeto empleado (latino, griego, eslavo, germano, árabe, etc..).

5.- Los estados de conciencia, pasajeros o permanentes, repercuten en el grafismo, así como las variaciones de la tonalidad general, (experiencia de Ferrari, Héricourt y Richet).

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

7.- No se puede simular la propia grafía sin que se note el esfuerzo de la lucha contra el subconsciente.

8.- Nadie puede disimular simultáneamente todos los elementos de su grafía, ni siquiera la mitad de ellos, lo cual es una consecuencia de lo anterior, avalada por la experiencia. (Saudek)

9.- Por mucho que lo pretenda el falsificador o el disimulador, es imposible, en escritos extensos, que el subconsciente no le juegue alguna mala pasada, revelando la verdadera personalidad del escrito falsificado o disimulado.

10.- No todos los signos gráficos tienen el mismo valor. Los más importantes son aquellos que son invisibles o poco aparentes, pues son los que escapan lo mismo en la imitación que en el disimulo.⁴¹

Es importante destacar que en estos diez principios o leyes del grafismo, corroborados plenamente y según la opinión de los expertos, se basa la grafoscopia. Las escrituras más propias para su aplicación son las cursivas, y las menos interesantes las caligráficas o caligráficas, porque en éstas la personalidad está enmascarada.

Aunque no debemos olvidar que la grafoscopia no es una ciencia exacta y que, por tanto, existirán casos de difícil solución, ya sea por su naturaleza intrínseca o por la escasez de elementos de cotejo, es importante destacar que a lo largo de

⁴¹ DEL VAL Latierro Félix. Grafocritica, 1ª. Edición. Editorial Tecnos, S A., Madrid, 1963, Pp. 10 y 11.

todos estos años la grafoscopia ha sido de gran ayuda para resolver la duda o identificación de una firma. Se le da el carácter de ciencia a la grafoscopia porque dentro de sus conocimientos se ven los aspectos psicológicos del ejecutante, aplicaciones de medida y, en algunas otras, de matemáticas, por lo que se auxilian de reconocidas ciencias, y si estas en algún momento no nos garantizan una certeza es difícil pero no imposible que la grafoscopia lo haga. Ya que según los expertos, el 9.8 % de dictámenes rendidos se apegan a la verdad, puesto que al individuo se le estudia a través de su escritura como un elemento biopsicosocial y, como consecuencia lógica, éste se vera reflejado en ella

Se debe proporcionar al técnico en grafoscopia, para el efecto de que desahogue un buen peritaje, los siguientes elementos:

* Documento cuestionado en original, nunca en copia fotostática.

* Elementos de comparación auténticos, apegados a la fecha que señala el documento cuestionado.

Esto es porque la metodología utilizada en esta ciencia es primordialmente la de comparación, es decir, llevar a cabo el cotejo entre las firmas cuestionadas con las auténticas, para de esta manera si es que existieran afinidades o diferencias en las firmas cuestionadas, las mismas se obtendrán a través del empleo de aparatos ópticos como microscopios, lupas, cuentahilos, etc., dando como resultado si la firma cuestionada es auténtica o es falsa.

3.2. SU OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN.

En el proceso laboral, al igual que en todas aquellas ramas del derecho procesal, existe un momento para ofrecer pruebas que acrediten la procedencia de las acciones y prestaciones ejercitadas, o bien, las defensas y excepciones hechas valer, según sea el caso, tal y como se expresó en el capítulo que antecede bajo el apartado 2.4.2., sin embargo es importante retomar lo preceptuado en el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

Situación que se presenta en el caso que nos ocupa, toda vez que a las partes les interesará acreditar en el juicio laboral si la firma pertenece o no a su contraparte, como en los casos de carta renuncia o convenio de terminación de la relación de trabajo, surgiendo en este momento la necesidad de llegar a tal consideración mediante la pericia.

El momento procesal oportuno al que nos referimos en un principio para ofertar la pericial grafoscópica, se presenta en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, básicamente es durante el desarrollo de ésta última etapa en donde los litigantes deberán ofrecerla conforme a derecho, a fin de evitar la deserción de ésta.

Al momento de ofrecerla ante la responsable, en primer término se establecerá sobre qué cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte versará la misma; en segundo lugar estarse a lo ordenado por el numeral 823 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

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

El numeral transcrito advierte la necesidad de acompañar copia del cuestionario para cada una de las partes, por lo que debemos incluir la que corresponde al perito.

Sin embargo, consideramos que en este punto la legislación obrera vigente resulta omisa al dejar fuera una serie de aspectos que a nuestro juicio son de suma importancia, que tal vez para el legislador su regulación resulta demasiado ilógica, pero que en más de una ocasión la autoridad del trabajo al no tenerlos a la

vista y en ejercicio de sus funciones está en posibilidades de desecharles el ofrecimiento a los contendientes, a pesar de que no se encuentran regulados, apoyándose para ello en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, de la literalidad siguiente:

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

En nuestra opinión, tales elementos siguen el subsecuente orden, en atención a su importancia:

Primero.- Deberá sugerirse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Segundo.- Se establecerá la ciencia, técnica o arte sobre la cual versará el estudio. En este caso lo sería la y grafoscopia (artículo 823 de la Ley de la Materia).

Tercero.- Ya dispuesta la materia, se proporcionará el nombre del experto que llevará a cabo el estudio, señalando la especialización de éste, en la inteligencia de que el mismo deberá contar con los conocimientos en las ramas del saber para el que fue ofrecido, de esta manera estará en posibilidades de emitir correctamente el dictamen.

Cuarto.- Enunciar el tenor del cuestionario a que deberá de responder el perito, no debiéndose exceder el experto al dar respuesta al mismo, y exhibir tantos juegos de copias como partes haya en el conflicto.

Dando debido cumplimiento a todo lo anterior al momento de ofrecer la pericial grafoscópica con todos sus elementos para su desahogo, es imposible pensar en el desechamiento de ésta, toda vez que la autoridad del trabajo no tendrá bases para hacerlo, pues a grandes rasgos se establecería lo que podríamos

llamar la esencia de la pericia al ofrecera, tales como la materia, la designación del perito y el cuestionario respectivo; dando así paso al acuerdo de admisión que deberá recaerle a tal ofrecimiento.

La admisión de la prueba pericial grafoscópica ofrecida por los contendientes en el juicio, es facultad soberana y exclusiva de la autoridad que conozca de la controversia, en el pleno ejercicio de sus funciones, ya que ésta, una vez que se encuentre concluida y cerrada dicha etapa, procederá a tomar el acuerdo respectivo, resolviendo inmediatamente sobre cuáles pruebas fueron admitidas y cuáles desechadas, debiendo, antes de aplicar estos criterios al medio de perfeccionamiento, percatarse si en efecto se cumplieron con los siguientes puntos:

1.- Haberlo ofrecido en la audiencia de ley y en la etapa procesal correspondiente;

2.- Que el hecho, cosa u objeto sobre el que se desahogará la pericial grafoscópica se relaciona con alguna ciencia, técnica o arte que requiera de los conocimientos de un experto,

3.- Que sea el medio a través del cual se pongan en evidencia los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudiquen;

4.- Que acompañen los elementos necesarios para su desahogo;

5.- Que se haya expresado la materia;

6.- Que se exhiba el cuestionario con los puntos materia del peritaje;

7.- Que hayan designado perito, expresando el nombre y domicilio de éste; y,

8.- Para el caso de que el actor no hubiese propuesto perito en la materia, o si se encontrara en el supuesto que contempla la Ley Federal del Trabajo en su numeral 824, fracción III, la Junta estará en posibilidades de designarle uno.

Sobre este último punto, el numeral en cuestión dice:

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

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

Una vez que la Junta haya analizado detenidamente el ofrecimiento de la pericial grafoscópica, y si la misma reúne todos y cada uno de los requisitos señalados con antelación, procederá a admitirla, señalando en el mismo acuerdo admisorio día y hora para que tenga verificativo la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, ejerciendo su voluntad soberana en términos del artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, que a letra expresa:

ART. 782.- La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad...

Precepto que se ve reforzado con la tesis jurisprudencial enunciada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995, Tomo V, página 271, que a la letra dice:

"PRUEBA PERICIAL. LAS JUNTAS TIENEN FACULTAD PARA DESECHARLA CUANDO NO SE APORTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO, COMO LO SON EL CUESTIONARIO RESPECTIVO O SUS COPIAS. Aun cuando es cierto que el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo sólo establece como causas de desechamiento de las pruebas en el proceso laboral, que éstas no tengan relación con la litis planteada, o que sean inútiles o intrascendentes y que, asimismo, los artículos 821 a 826 de ese mismo ordenamiento, que se refieren específicamente a la prueba pericial, tampoco prevén el desechamiento cuando se ofrezca esta probanza sin acompañarla de los requisitos necesarios para su desahogo, igualmente cierto

resulta que la interpretación literal y aislada de dichas disposiciones hace correr el riesgo de retardar e, inclusive, paralizar el procedimiento, al supeditar la impulsión de éste a los medios de apremio que señala el artículo 731 de la Ley en comento, los que pueden resultar infructuosos en el caso de que su oferente pierda interés en desahogarla. En cambio, la interpretación sistemática, que entraña la relación armónica de las disposiciones legales que se encuentran vinculadas con el tema y que permita comprender el alcance de cada norma dentro del contexto del que forma parte, conduce a tomar en consideración, por una parte, que el artículo 780 ordena que las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; por la otra, que el artículo 823 precisa los que conciernen a la prueba pericial y, finalmente, que el 685 otorga a las Juntas la posibilidad de tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, de lo que debe concluirse que éstas tienen atribuciones para remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal de los procesos, entre las que se debe contar la de desechar la prueba pericial cuando se ofrece sin los elementos necesarios que para su desahogo exige la Ley, como cuando no se exhibe el cuestionario a cuyo tenor debe desahogarse, o cuando no se acompañan las copias del mismo para las partes, facultad que debe ejercitarse respetando los principios que rigen el procedimiento laboral y las reglas de la lógica, puesto que el desechamiento indiferenciado puede conducir a desatinos o inconsecuencias, como en aquellos casos en que la necesidad de ofrecer la pericial surge en el momento mismo de la audiencia, sin que el oferente haya tenido tiempo para elaborar el cuestionario y las copias respectivas."

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 43/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Único en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 7 de octubre de 1991. Cinco votos.

Haciendo la aclaración por lo que hace al desahogo de la pericial grafoscópica que versará sobre la documental privada exhibida por la parte demandada, constante de una foja útil en la mayoría de los juicios, consistente en la carta renuncia imputada al trabajador actor, la misma quedará sujeta a la ratificación de contenido y de firma a cargo de éste, punto que se desarrollará en el siguiente capítulo, bajo el apartado 4.2.2., ya que siempre la pericia queda supeditada al resultado de la ratificación, siendo precisamente ésta la que da origen a la pericial grafoscópica, ya que si en la etapa correspondiente se objetó tal

documental en cuanto a su autenticidad de contenido y de firma, y fue precisamente para acreditar tales objeciones que se ofreció la pericial grafoscópica, es lógico pensar cuál será el resultado de la ratificación de dicho documento.

3.2.1. DESIGNACIÓN DE PERITO.

Una vez que ha quedado patente el carácter del perito, es de suma importancia señalar en qué momento procesal ha de ser designado por las partes o llamado a juicio por encargo judicial, según sea el caso. Anteriormente ya se señaló que deberá fijarse la materia y las características que ha de reunir para rendir el peritaje.

La designación del perito en primera instancia corre a cargo de las partes en litigio, y la mayoría de las veces se realiza en la audiencia de ley, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, previo ofrecimiento de la documental privada que se haya realizado, al igual que de su ratificación para el caso de objeción por parte del supuesto signatario.

Se dice que son las partes quienes los designan porque en efecto así es, mientras no se trate del actor y mientras éste no se encuentre dentro de alguno de los supuestos que menciona el artículo 824 de la Ley Laboral, siendo generalmente la parte demandada quien da pauta a tal designación, ya que siendo ésta quien exhibe en juicio como medio de prueba una documental privada que consiste en la supuesta carta renuncia que firmó el trabajador actor, y la cual queda sujeta a la ratificación del mismo, y para el caso de obtener un resultado desfavorable para los intereses que representa, en este momento debe ofrecerse la pericial grafoscópica a cargo del perito que a su consideración mejor le parezca, proporcionando para ello su nombre y domicilio.

Ante tal situación, al objetar la parte actora tal documento, y en especial la rúbrica que calza a dicha renuncia, aseverando que no fue impuesta ella, y a efecto de acreditar las manifestaciones vertidas, también propondrá la pericial grafoscópica en los términos anteriormente señalados.

Por otro lado, también antes se mencionó que los peritos pueden ser designados por encargo judicial, ya que sus conocimientos son esenciales para rendir un dictamen en relación a hechos especiales, y es necesario que el juzgador así lo ordene.

Al respecto, la legislación vigente nos señala un claro ejemplo de ello en el numeral 824:

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

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

Relacionando el numeral que antecede con el artículo 782 del mismo ordenamiento legal que ya ha sido descrito, tal situación sólo ocurrirá en favor del trabajador actor, pues la parte demandada tiene la obligación de designar a su perito y presentarlo directamente ante la Junta.

3.3. PERITO Y CUESTIONARIO.

Es bien sabido que cuando se ofrece la pericial grafoscópica y a fin de evitar su desechamiento por parte de la responsable (en términos del artículo 780

del Código Laboral), ésta debe ir acompañada de todos sus elementos, para que el perito pueda realizar un buen dictamen y la Junta reciba una ilustración adecuada.

La exhibición del cuestionario respectivo para el desahogo de la pericia se encuentra sustentado por la parte final del artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo: "...exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes." Situación que debe llevarse a cabo al momento del ofrecimiento de la peritación y no durante el desahogo de la misma, como equivocadamente lo interpretan algunos litigantes, escudándose para ello en que las Juntas tienen diverso criterio; sin embargo debe existir uniformidad al respecto, pues no podemos ir cometiendo violaciones al procedimiento sin que las mismas no originen perjuicio a quien las realiza.

Al elaborar las partes el cuestionario al tenor del cual se desahogará la pericial grafoscópica, es menester que se puntualice a qué puntos se reduce la litis planteada en relación a la documental privada exhibida materia de la peritación, por lo que los puntos de pericia propuestos en el cuestionario deberán estar vinculados a los hechos controvertidos, estando vedado introducir por esta vía nuevos argumentos en el proceso o incluir aquellos que fueren extraños a la función que tiene que cumplir el peritaje. Sin embargo, no estamos totalmente de acuerdo en que sean las partes las que deban elaborar el cuestionario, pues si bien es cierto que la pericia grafoscópica deberá de desahogarse en base a éste, también lo es que los abogados no poseemos normalmente conocimientos especializados sobre técnicas, artes o ciencias materia de la pericial, por lo que resulta un tanto ilógico que el legislador imponga la obligación a las partes de formular el cuestionario al perito, porque seguramente lo enfocaremos y limitaremos a la formulación del dictamen, ya que por lo general lo que interesa saber es la conclusión a la que llegan, absteniéndonos de revisar por qué métodos llegó a la misma, e impidiéndole así al perito que pueda expresar algunos hechos o circunstancias a la Junta tales como si la firma estampada fue realizada en un sólo momento o por tiempos, si en la realización de ésta intervinieron más de una persona, o si hay rasgos en la escritura que confirmen una falsificación, por citar sólo algunos ejemplos.

No con esto se manifiesta que el cuestionario no sea importante, sino todo lo contrario, ya que el mismo resulta ser un requisito indispensable para poder evitar la deserción de dicho medio de perfeccionamiento y obtener un dictamen con el cual se pueda llevar a cabo el desahogo de la pericia, mediante la exhibición del mismo.

A continuación procederemos a citar el tenor al cual en un sin número de ocasiones se ha desahogado un dictamen pericial mal llamado en caligrafía y grafoscopia, y decimos mal llamado porque la caligrafía, y sin ahondar en el tema, es el arte de escribir hermoso, lo que ha dejado de ser aplicable en la actualidad, por ser las firmas más rubricas tendientes a un dibujo que constituidas por gramas, cuestionario en donde a las partes les interesa saber, y principalmente a la autoridad, si como lo afirma la demandada, la actora le suscribió y le signo la carta renuncia de determinada fecha o, como lo argumenta la actora, esa firma que calza dicha documental no es suya. Ambos interrogatorios obran contenidos en los autos del expediente laboral numero: 157/96, seguido por Suarez Beristain Beda Vs. Comida Mexicana de Centro Histórico, S.A. de C.V., ante la Junta Especial Numero Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. y que son a saber los siguientes puntos:

a) Que determine el perito si la firma que calza la documental de fecha 17 de Enero de 1996 y que fue ofrecida por la demandada corresponde a persona diversa de la actora.

b) Que diga el perito si puede determinar a qué persona corresponde la firma que calza la documental ofrecida por la demandada en el apartado 4 en el inciso a).

c) Que diga el perito qué métodos utilizó para rendir su dictamen.

d) Que diga el perito cuál es su conclusión.

El cuestionario que antecede fue el que la parte actora ofreció en la audiencia de ley, y a continuación enunciaremos el de la parte demandada.

- 1.- Que diga el C. Perito si pertenece o no al puño y letra del actor la firma que calza la documental ofrecida.
- 2.- Que diga el C. Perito qué elementos de comparación tuvo a la vista para la elaboración de su dictamen.
- 3.- Que diga el C. Perito qué método o técnica científica utilizó para la elaboración de su dictamen

Sin embargo, y de la simple lectura de los autos de juicio laboral señalado con antelación, se desprende que el perito de la demandada no obstante de haberse ofrecido un cuestionario, desahogó una diversa situación que a ojos vistos de la responsable no pareció tener mayor trascendencia, pues lejos de requerir al experto a fin de que se apegara al ya existente, ordenó agregar a los autos el mismo y continuar con la secuela procesal.

En relación al párrafo precedente, se pone de manifiesto la inconformidad de la sustentante, toda vez que por un lado la Ley Federal del Trabajo exige un cuestionario para la admisión de la pericia, y por otra parte la Junta al recibir el desahogo de dicho medio de perfeccionamiento, lo hace en base a uno diverso, y lejos de hacer efectivo un apercebimiento, pasa por alto tal conducta, causando perjuicio en este caso a la parte actora, toda vez que el perito de la demandada no sólo desahogó dicho peritaje en base a un cuestionario diferente, sino que en una ciencia en la cual ni siquiera lo habían ofrecido, como lo es la de dactiloscopia, a lo que la autoridad del trabajo señaló que por ser una prueba con carácter colegiado y dado que la parte actora sí la ofreció, que por esa razón era procedente el desahogo de la misma; sin embargo a dicho dictamen y en atención a que supuestamente es una prueba colegiada, debió desahogarse al tenor del cuestionario formulado por la parte actora, situación que no ocurrió, pues el experto lo desahogó con forme a los intereses de su mandante.

Es importante señalar que no obstante el cúmulo de deficiencias que caracteriza a la regulación de la pericial en nuestro Código Laboral vigente,

algunos litigantes tenemos que soportar la negligencia no sólo de la contraparte sino de la autoridad del trabajo, toda vez que como en el caso práctico señalado con antelación, ésta se excede en sus facultades al recibir en primer término un dictamen rendido al tenor de un cuestionario diverso al ofrecido en la audiencia de ley y posteriormente recibir uno en una ciencia que ni siquiera había sido ofrecida, y menos aun apegado a derecho, haciendo la aclaración de que la colegiación de la pericial se da única y exclusivamente en teoría y no en la práctica, tema que abordaremos más adelante bajo el apartado 4.4 del presente trabajo.

A fin de dar mayor soporte a la inconformidad planteada hacemos uso de la Jurisprudencia emitida por nuestros Tribunales de Alzada, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo VII, de Marzo de 1998, página 719, del tenor siguiente:

"PRUEBA PERICIAL. DESAHOGO ESTRICTO CONFORME AL CUESTIONARIO PRESENTADO.- La culminación del desahogo de la prueba técnica o científica consiste en la emisión del dictamen efectuado por el perito, quien debe circunscribirse exclusivamente a lo requerido en el cuestionario presentado por el oferente, sin poder ir más allá de lo solicitado, de lo que se desprende que resultaría ilegal obligar al experto a que realice exámenes de cuestiones que no hayan sido propuestas en aquél."

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 9755/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 14 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Amparo directo 9525/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Adela Muro Lezama.

Amparo directo 10905/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira.

Amparo directo 11245/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Martín Borrego Dorantes.

Amparo directo 11035/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

La audiencia en la cual se recibirá el desahogo de la pericial grafoscópica se le conoce con el nombre de audiencia de desahogo de pruebas, misma que se encuentra contemplada primordialmente en el artículo 884, fracción I, que establece:

ART. 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las demandado, o en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha...

Fecha que la Junta habrá de señalar en el acuerdo en que admita las pruebas con los apercibimientos de ley, debiendo establecer que independientemente de que las documentales privadas fuesen objetadas en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, las periciales de las partes se tendrán por anunciadas, quedando sujetas a la ratificación del autor.

3.3.1. ACEPTACIÓN, PROTESTA DEL CARGO Y DICTAMEN PERICIAL.

Una vez que las partes, según sea el caso, ya hayan designado perito en la materia y que así los represente, éste deberá de proceder a la aceptación y protesta del cargo conferido, mismo que se llevará a cabo ante la responsable.

El perito procederá a aceptar el cargo conferido y protestar su fiel y leal desempeño en la ciencia para la cual fue ofrecido y admitido.

La aceptación del cargo por parte del perito, tal y como lo encierra el enunciado, consistirá en recibir voluntariamente el encargo para el cual fue llamado a juicio, comprometiéndose a cumplirlo; por lo que se refiere a protestar su fiel y leal desempeño, aquél deberá declarar la intención de ejecutar el mismo en tales términos. Todo este protocolo lo realizará el perito ante la Junta responsable durante el desahogo de la pericia, debiendo comparecer a tal audiencia, previa

presentación que de él haga su oferente, para de esta forma poder llevar a cabo la rendición de su peritaje. Situación que se ve reforzada en el artículo 825, fracción I, del Código Obrero, que reza:

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

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

El desahogo de la pericial grafoscópica se iniciará con la presentación que las partes hagan de sus peritos en la mesa de audiencia, siempre y cuando el actor haya designado al suyo y no hubiese solicitado del tribunal la designación del experto; acto continuo los peritos comparecerán por su propio derecho procediendo a aceptar y protestar el cargo conferido, identificándose plenamente ante la Junta, solicitando el uso de la voz a fin de exhibir el dictamen rendido, esto cuando no haya habido premura de tiempo entre una audiencia y otra, ya que de lo contrario únicamente el perito de la parte actora podrá solicitar un término prudente para poderlo rendir, independientemente de que la pericial se desahogará con el perito que concurra, que generalmente es el de la parte demandada, ya que entre los apercibimientos que la responsable señala, es que para el caso de incomparecencia se le decretará la deserción de la peritación.

Una vez que ambos peritos han hecho uso de la voz y han rendido su dictamen, tanto las partes como los Representantes que integran la Junta Especial correspondiente, podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes, y una vez que se haya asentado en el acta correspondiente el resultado de tal diligencia, en la misma se ordenará agregar a los autos los dictámenes exhibidos para que surtan los efectos legales correspondientes.

El dictamen pericial que correrá agregado a los autos del expediente en que se actúa, debe reunir ciertas características para ser admitido, destacando como una de las más importantes el hecho de que es la opinión fundada del perito acerca de los puntos de controversia, siendo necesario establecer los principios

científicos en que se funda y la explicación detallada de las operaciones técnicas realizadas, ya que de lo contrario no podrá constituir un dictamen, y como consecuencia carecerá de valor.

Como el dictamen pericial versará sobre cuestiones acerca de las cuales el juzgador carece de preparación para formarse un juicio acertado, ya que es utilizable cuando los hechos a que se refiere la cuestión litigiosa requiere conocimientos facultativos por versar sobre algún arte, oficio o ciencia, se convierte por ende en el medio de ilustración donde el perito deduce consecuencias según él mismo.

El estudio que realiza el experto puede, causar por sólo mencionar algunos de sus efectos, revelar los extremos de los hechos controvertidos, su elaboración y exposición.

Una vez que el dictamen ha sido exhibido en la mesa de audiencias, éste deberá de ser descrito por el perito, firmándolo y detallando los anexos que lo acompañan, según sea el caso, tales como fotografías de las firmas dubitadas e indubitadas. En la actualidad es muy común que los peritos particulares al momento de rendir su dictamen se auxilien de las fotografías que en más de una ocasión resultan más elocuentes que mil palabras, pues sirven no sólo para ilustrar el dictamen, sino para la persona que va dirigido, en este caso para que el juzgador pueda leer en ellas lo que el perito ha ido expresando, ya que al ampliar las firmas es más fácil detectar las características o particularidades que se hubiesen llegado a pasar por alto en el examen visual. Antes de ratificarlo en todas y cada una de sus partes y solicitar sea agregado al expediente, podrá hacerle todas las correcciones que así considere, pues en caso de resultar omiso, habrá perdido su derecho para hacerlo. Finalmente el estudio del experto concluirá después de haber desahogado el cuestionario con sus conclusiones que puedan determinar si la firma cuestionada es una firma auténtica, auténtica disimulada o falsa. El dictamen será examinado por las partes y la responsable ordenará se glose a los autos del expediente, para

que una vez declarada cerrada la instrucción el juzgador esté en posibilidades de dictar la resolución correspondiente.

Es importante señalar que los litigantes están en posibilidad de repreguntar a los peritos de su contraparte, para una mejor ilustración tanto de la Junta como de ellos mismos.

Cabe destacar, en atención a los dictámenes que en ocasiones emiten algunos peritos, que la presentación del estudio pericial refuerza su contenido, pues lo hace más objetivo y comprensible, tanto para las partes como para el juzgador, que son ajenos a este tipo de estudios. Coincidimos con la perito grafóscopo Elsa Brondo Fernández al mencionar que un estudio pericial en el que aparecen faltas de ortografía, tachaduras o enmendaduras, independientemente de que es un dictamen que deja mucho que decir del profesionalismo del experto, es un dictamen que lejos de inspirar seguridad procesal en sus conclusiones, revelará una gran desconfianza en su eficiencia, siguiendo la misma suerte aquellos estudios carentes de pulcritud en su presentación.

Por lo que respecta a la valoración de la pericial, el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, emitió un criterio peculiar, publicado en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII-Julio/91, página 194, con la siguiente redacción:

"PRUEBA PERICIAL. CASO EN QUE CARECE DE VALOR PROBATORIO. Si en autos obra el escrito del actor del que aparece que renuncia al empleo porque así conviene a sus intereses, y para impugnar la autenticidad del mismo existe un dictamen pericial, que presenta alteración en cuanto al nombre del técnico, la presencia de tachaduras sin mencionarlo al ratificar el peritaje, y sin acreditar fehacientemente tener los conocimientos a que alude el artículo 822 de la Ley Laboral, con la circunstancia de que sólomente esté suscrito por un perito, a pesar de que la probanza es de carácter colegiado, conduce a que este medio de convicción carezca de valor probatorio."

Amparo directo 2695/89. Javier Carmona Paulin. 6 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Sin duda alguna el desahogo de la pericial grafoscópica no podría llevarse a cabo sin la presencia de un experto en la materia sobre la cual versará dicho estudio, razón por la cual siendo un requisito para poder desarrollar la misma, es que nos encontramos en presencia de la persona que ilustrará al juzgador para que emita la resolución correspondiente: el perito.

Para Rodolfo Witthaus el perito es el tercero auxiliar del juez, dotado de conocimientos especiales que éste no tiene obligación de poseer.⁴²

En tanto que para Rafael de Pina es la persona entendida en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al juzgador o al tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general.⁴³

En nuestra opinión, el perito es aquel tercero en juicio –que no es parte– y que es llamado al mismo por encargo judicial, en calidad de auxiliar del juzgador, para exponer no sólo sus observaciones materiales y sus impresiones personales, sino aquellas inducciones objetivas que se derivaron de los hechos observados en la ciencia, técnica o arte en la cual fue ofrecido, debiendo tener cierto cúmulo de estudios, conocimientos teóricos o prácticos en dichas ramas para poder ilustrar lo más posible al juzgador.

Existen dos grandes grupos en los que se clasifica a estos expertos, por un lado los que han recibido título de perito profesional o carrera reglamentada, por lo que estaremos en presencia de los llamados titulares; en tanto que si la especial capacidad de conocimientos la han adquirido únicamente en el ejercicio de un oficio o arte se les denominará perito práctico. Se encuadra dentro de cualquiera

⁴² WITTHAUS, Rodolfo E. Prueba pericial. 4ª. Edición. Editorial Universidad, Buenos Aires, 1991, p. 25

⁴³ PINA, Rafael de y, CASTILLO Larrañaga J. Ob.cit p. 183

de estos dos grupos a los peritos oficiales designados por la administración, para todas las causas en general. Ya que el perito declara sobre la naturaleza de un hecho o suceso pretérito, se convierte así en un auxiliar de la justicia, al interpretar el hecho, determinar sus causas y sus posibles efectos, ayudado de la ciencia o arte que estudia la naturaleza del hecho que motivó el peritaje.

También existe el perito individual y el colegial o colegiado, estando en presencia del primero cuando el oferente lo propone ante la responsable y el segundo será aquella corporación que respalde a uno individual al momento de rendir su dictamen.

Es importante señalar que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo permite a los contendientes designar sus peritos, esto no quiere decir que el perito pueda considerarse como dependiente de la parte que lo nombró, ya que el perito debe tener como premisa mayor, al momento de rendir su dictamen, que lo hace en calidad de auxiliar de la Junta y no de su oferente, independientemente de que sea éste quien cubra sus honorarios.

Atendiendo a lo anterior, todo perito debe reunir dos condiciones esenciales: la competencia y su imparcialidad.

Es indebido por parte de la autoridad responsable aceptar peritaje de personas que carezcan de título profesional cuando la ciencia esté reglamentada y así lo requiera, ya que de lo contrario dicho peritaje deberá desestimarse.

3.4. DISCREPANCIA DE LOS DICTÁMENES.

La discrepancia de los dictámenes no es un tema difícil de entender, ya que al rendir los peritos el mismo por la parte que los llamó a juicio, éstos tratarán de que con dicho dictamen se acrediten los extremos ofrecidos por la oferente, ya que el perito de la parte actora, como siempre sucede cuando una pericial grafoscópica versa sobre una carta renuncia, llegará a la conclusión de que la firma

que calza la documental de referencia por su ejecución no corresponde al puño y letra del actor; en tanto que el perito de la demandada afirmará todo lo contrario, pues resulta utópico pensar que entre ambos técnicos exista imparcialidad, si en la generalidad de los juicios los peritos ven lo que sus mandantes quieren que vean, deficiencia ésta que a más de ser muy común, el legislador no contempló al regular la pericia.

La diferencia que resulta de la comparación de los dictámenes rendidos, traerá como consecuencia la presencia de otro tercero a juicio que, debido a su calidad, tampoco es parte en el mismo. Tercero que será llamado por la autoridad del trabajo en pleno ejercicio de sus facultades inherentes a su encargo y que le confieren los artículos 782 y 825, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, comúnmente conocido en la práctica como perito tercero en discordia.

3.4.1. PERITO TERCERO EN DISCORDIA.

La hipótesis de requerir una tercera opinión encuentra el siguiente sustento legal:

ART. 825.- En el desahogo de la prueba pericial se observaran las disposiciones siguientes:

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

El perito deberá comparecer ante la Junta en la fecha que para tal efecto se señale, en donde dicho técnico aceptará el cargo conferido y protestará su loal desempeño, debiendo el experto llenar las formalidades que anteriormente ya realizaron sus antecesores.

Llegada la audiencia, el perito tercero observará lo dispuesto por el artículo 825, en sus fracciones II y IV, de la Ley Federal del Trabajo, mismas que ya han sido invocadas anteriormente.

El dictamen del perito tercero no va a dirimir las diferencias que ya existen entre sus predecesores, sino todo lo contrario, deberá ser sólo una opinión más de carácter técnico o científico sobre el objeto de la pericia, que la Junta deberá estudiar en combinación con los otros que ya obran en autos.

Cabe hacer mención que los peritos deben ser totalmente independientes en sus informaciones y, por qué no decirlo, ignorantes de todo aquello que no tenga relación con el ramo especial de sus conocimientos, ya que su parecer podrá determinar la convicción del juzgador en definitiva, pues según la Legislación Obrera, éste se funda en la lealtad de aquél para emitir un resultado sólido.

De igual manera las partes y la Junta podrán interrogarlo, logrando así darse cuenta del grado de conocimiento, experiencia e información que tuvo al momento de emitir el dictamen.

En relación al caso, atendamos los siguientes criterios:

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

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 26/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Cuarto Circuito. 10 de septiembre de 1990. Cinco votos.

(Cuarta Sala, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1995, Tomo V, página 407).

"PERITO TERCERO EN DISCORDIA. ILEGAL DESAHOGO DE SU DICTAMEN.- Es ilegal el desahogo de la diligencia en que un perito tercero en discordia, en un procedimiento laboral, rinde su dictamen, si en la misma no se da oportunidad a las partes de repreguntar, atentos los términos del artículo 825, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, pese a que la Junta, con apoyo en el diverso numeral 755 del propio ordenamiento, conceda a los litigantes el término de tres días para manifestar lo que a sus intereses convenga, ya que este primer precepto invocado claramente precisa en su fracción I, que el mencionado medio de convicción se desahogara el día que se señale para la diligencia, y si bien se refiere a los profesionales presentados por los contendientes, es de colegirse que el tercero en disputa debe hacerlo en las mismas condiciones, dado que su designación se funda en la última fracción (V) del aludido precepto 825, por lo que la opinión de este experto debe llenar las formalidades que las de sus predecesores y si no se realiza así, debe reponerse el procedimiento para que la diligencia respectiva se ajuste a la norma de la fracción IV del último artículo citado."

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5750/87. Aarón José Bretón Juárez. 28 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González.

(S. J. F., 8ª Epoca, T-I-2ª Parte-2, página 473).

El nombramiento oficial del perito tercero en discordia deberá ser una garantía para las partes, más garantía que de su ciencia, ya que aquí interviene la figura de reputación de aptitud, es decir, al hablar de tal característica nos referimos básicamente a los principios de lealtad y ética profesional que deben predominar en el carácter del experto, como seguridad a las partes de que el mismo realizará el estudio de acuerdo a su leal y saber entender, ya que la designación de éste por parte de la sección de peritos adscrita al tribunal del trabajo, deberá de realizarse de manera que los contendientes ignoren hasta el día del desahogo de la audiencia de ley, qué experto llevará a cabo el estudio, para

que de esta manera se evite lo que en la práctica resulta imposible: que dicho experto este al mejor postor.

3.4.2. VALORACIÓN POR LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje ha recibido el desahogo de las periciales ofrecidas por las partes, tendrá todos los elementos para poder valorar o desestimar cualesquiera de los peritajes rendidos en el juicio.

La autoridad del trabajo es soberana para apreciar la mal llamada prueba pericial, y por lo tanto está facultada para dar el valor que estime conveniente, según su prudente arbitrio, claro que tal facultad no le exime de la obligación de expresar los motivos por los cuales se inclina hacia un dictamen pericial en especial.

Es bien sabido que la pericial no puede obligar definitivamente al juzgador por la simple y sencilla razón de que es desahogada por un experto en la ciencia, técnica o arte materia de la misma, más no es un experto en derecho, pues recordemos que aquél es sólo un auxiliar del juzgador, mientras que el conocedor de la ley, independientemente de que no tenga la sapiencia científica, sí tiene los conocimientos legales, por lo que le corresponderá tanto la aplicación como la interpretación de la norma al caso concreto, razón por la cual las figuras jurídicas no pueden fundarse en la opinión de un técnico, pues éstos no gozan de jurisdicción para hacerlo. En este punto debe quedar establecida la premisa de que si bien es cierto que es el perito quien rinde el dictamen, también lo es que es el juzgador quien dirimirá la controversia.

La apreciación que realice la Junta se basa en lo dispuesto por el artículo 841 del Código Obrero, el cual es de la literalidad siguiente:

ART. 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad

de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Me parece importante resaltar cuando se trate de la probanza pericial y su valoración, al existir congruencia entre la aportada por el actor y el tercero en discordia, la Junta en obsequio del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, ha de concederle eficacia, sin que valga en contrario que la patronal aduzca en contra que el segundo de los nombrados requiera previamente de una interconsulta en apoyo de su dictamen, máxime si posee igual título en medicina que el del quejoso.

Según lo anterior, el juzgador deberá atender en qué se fundamenta cada dictamen y estimarlos en proporción de las actuaciones que obran en el expediente para decidir a cuál le otorgará valor probatorio, no sin antes establecer sus argumentos, razonándolos y motivándolos legalmente.

Como colofón de este inciso me permito transcribir la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala; de nuestra Corte Suprema, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación (1917-1995), Tomo V, página 272, del rubro y texto siguientes:

"PRUEBA PERICIAL. SU ESTIMACION POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBE HACERSE ANALIZANDO TODOS LOS DICTAMENES RENDIDOS EN EL JUICIO, EXPRESANDO LAS RAZONES POR LAS CUALES LES OTORGAN O NIEGAN VALOR PROBATORIO.- Esta Suprema Corte ha sostenido con fundamento en lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que tratándose de la apreciación de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben expresar en el Laudo las razones o motivos que las conduzcan a conceder o negar eficacia probatoria a los dictámenes periciales rendidos por las partes o en su caso, por el tercero en discordia, para cumplir de esa manera con la garantía de fundamentación y motivación consagrada en el artículo 16 Constitucional, según aparece en la tesis jurisprudencial publicada en el número mil cuatrocientos ochenta y tres de la Compilación de mil novecientos ochenta y ocho, Segunda Parte, bajo el rubro de "PRUEBA PERICIAL. VALOR DE LA.", con la cual quedó superada la diversa tesis jurisprudencial que aparece publicada con el número

mil cuatrocientos setenta y seis de la citada Compilación, Segunda Parte, con el título de "PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.", en la que se establecía que las Juntas gozaban de una facultad soberana para apreciar la prueba pericial; el criterio sostenido en esta última tesis fue abandonado luego de que una nueva reflexión condujo a esta Sala a estimar que la facultad de aquéllas para apreciar en conciencia dicha probanza no las libera del deber de expresar las razones por las cuales conceden o niegan eficacia probatoria a los dictámenes rendidos durante el juicio, a fin de que el particular afectado por el laudo esté en posibilidad tanto de conocer los motivos y fundamentos del laudo, como de cuestionarlos ante el órgano de control constitucional, pues aunque las Juntas carecen de los conocimientos técnicos propios de la materia sobre la cual versa la pericial, les corresponde examinar si las conclusiones alcanzadas por los peritos resultan de un estudio profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado, por cuanto de ello depende que la prueba les merezca confiabilidad y credibilidad."

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 19/94. Entre las sustentadas por el Tercer y Sexto Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 27 de junio de 1994. Cinco votos.

3.5. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.

A lo largo de una exhausta búsqueda se ha llegado a la conclusión de que es imposible determinar con exactitud cuándo surgió el documento como medio probatorio, pero sin lugar a dudas las prácticas comerciales influyeron en su creación. El dato más formal que se pudo obtener lo es en el año de 2250 antes de Cristo, en donde el Código de Hammurabi imponía la forma escrita en tablas de madera para algunos actos y les otorgaba valor judicial.

Con el paso del tiempo la prueba documental ha adquirido una gran importancia dentro de cualquier procedimiento contencioso, pues permite con facilidad acreditar en juicio aquellas circunstancias que en ella se consignan.

Dentro del proceso laboral el documento ha adquirido una importancia especial, ya que puede probar muchas proposiciones contenidas en el juicio, pues en el mismo generalmente se plasman hechos sobre los cuales se ha fijado la litis.

La palabra documento proviene de la voz latina "documentum", que significa título o prueba escrita. Gramaticalmente, es toda escritura o todo papel autorizado, con que se demuestra, confirma o corrobora una cosa, acto o hecho.⁴⁴

Sin embargo, no es nada fácil establecer un concepto de documento, pues cada estudioso del derecho lo define de diversa forma, tomando en cuenta diversos factores, circunstancias y características.

Así tenemos que Pérez Palma define al documento como el escrito con el que se comprueba o se acredita algún hecho u obligación.⁴⁵

Pallares refiere al respecto que es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible, no siendo un requisito que la escritura se efectúe en papel, puede hacerse en pergamino, madera, tierra cocida o piedra, y tampoco requiere que el lenguaje esté formado con vocablos, siendo que los jeroglíficos pueden constituir un documento si se traduce su significado.⁴⁶

Guasp opina que es cualquier objeto mueble que, dentro del proceso, puede ser utilizado como prueba, comprendiendo desde fotografías hasta un pañuelo manchado de sangre o un zapato.⁴⁷

Por su parte, Ramírez Fonseca, apoyándose en Manuel Rivera Silva, considera al documento como el objeto material en el cual por escritura o

⁴⁴ DÍAZ de León, Marco A. Ob.cit. p. 833

⁴⁵ PÉREZ Palma, R. Guía de derecho procesal civil 3ª edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1972, p. 350.

⁴⁶ PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil 16ª edición, Editorial Porrúa, México, 1986, p. 287.

⁴⁷ GUASP, Jaime Ob.cit. p. 620 Citado por RODRÍGUEZ Campos, I. Las pruebas en el derecho laboral. 1ª Edición Editorial Universidad Regiomontana, México, 1989, p. 99

gráficamente consta o se significa un hecho; no solamente será documento el objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho, sino el objeto en el que por figuras o cualquier forma de impresión se haga constar un hecho.⁴⁸

Chioventa opina que es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento, comprendiendo las escrituras y las reproducciones científicas, como las grabaciones de la voz.⁴⁹

Dohring señala que es la manifestación de un pensamiento que ha tomado cuerpo en caracteres de escritura.⁵⁰

Díaz de León apunta que es toda representación objetiva de un pensamiento, puede ser material o escrita, lo que implica que hay documentos materiales y escritos.⁵¹

Devis Echandía dice que es toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera, puede ser declarativo-representativo cuando contenga una declaración, o únicamente representativo (no declarativo) cuando no contenga ninguna declaración, como los planos, cuadros, fotografías, etc.⁵²

Que quede manifiesto que la sustentante no está de acuerdo con todos y cada uno de los conceptos de documento establecidos, principalmente con aquellos que le otorgan superioridad a las pruebas orales, tales como la confesional

⁴⁸ RIVERA Silva, M. Ob.cit. p. 189. Citado por RAMÍREZ Fonseca, F. La prueba en el procedimiento laboral. 1ª Edición. Comentarios y jurisprudencia. Publicaciones Administrativas y Contables, S A p. 82

⁴⁹ CHIOVENDA, José. Derecho procesal civil. Tomo-II 2ª Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1980, p. 369.

⁵⁰ DOHRING, Erich La prueba, su práctica y apreciación 3ª Edición. E. J. E. A. Buenos Aires, 1972, p. 275.

⁵¹ Cfr. DÍAZ de León, Marco A. Ob.cit. p. 833.

⁵² DEVIS, Echandía, H. Teoría general de la prueba judicial. 5ª Edición, Editorial Alberti 835, Buenos Aires, 1981, p. 486.

o el testimonio, no tomando en cuenta que en la práctica, tanto el confesante como los atestes, la mayoría de las veces son previamente aleccionados.

Valga la aclaración de que tanto las pruebas escritas como las orales pueden ser materia de falsedad, pues siempre habrá oportunidad de elaborarlas a favor de nuestros intereses, ello no quiere decir que al documento se le admita sin ninguna restricción o se le valore siempre de la misma manera en el proceso, lo que se verifica con la existencia de la pericia, que será el medio de perfeccionamiento a través del cual se lleve a cabo su perfección o imperfección.

Respecto de su naturaleza jurídica, se dice que siendo el documento una de las principales pruebas dentro del proceso laboral, su esencia lo señala como un medio de prueba, ya que su finalidad no es constitutiva, sino probatoria y representativa, y por ello es que se le considera como un medio de prueba preconstituida, creada con la idea de preservar su contenido para el futuro.

Estamos de acuerdo con Marco Antonio Díaz de León cuando cuestiona a la naturaleza jurídica del documento, es decir, si a ésta deberá considerársele como medio de prueba autónomo, pues en el caso de no ser ratificada, la veracidad de la documental dependerá en gran parte de la pericial, la cual reconocerá y examinará el escrito, lo que no siempre sucede, siendo éste un caso excepcional, ya que a pesar de que se alegue la falsificación del libelo y sea necesario el parecer del experto en cuanto a su autenticidad, no significa que aquél no tenga un contenido de carácter jurídico.⁵³

En conclusión, el documento es el objeto o cosa creado para representar ideas, actos o hechos. No es un acto en sí mismo, sino que es ocasionado como consecuencia de un acto derivado de la voluntad humana, referente a hechos pasados, presentes o futuros, y que contiene declaraciones que bien pueden relatar

⁵³ Cfr DÍAZ de León, Marco A. Ob.cit p 872.

hechos propios o de terceros. La mayoría de las veces surge fuera del proceso, por lo que se le considera una prueba preconstituida, real y objetiva.

Por otro lado, las documentales efectivamente tienen naturaleza de medio de prueba, ya que le muestra al juzgador su contenido intelectual y jurídico emanado de una voluntad y un acto razonado del ser humano, correspondiéndole a la autoridad apreciar y valorar no sólo su contenido, sino la finalidad y el por qué de su elaboración. Principalmente dilucida si con la misma se acreditan los extremos que pretende su oferente.

3.5.1. CLASES DE DOCUMENTO.

Los documentos pueden ser materia de diversas clasificaciones, un ejemplo de ello es la que a continuación se enuncia y que se analizará someramente:⁵⁴

- * Públicos.
- * Privados.
- * Solemnes y de prueba.
- * Manuscritos y mecanografiados.
- * Autógrafos y heterógrafos.
- * Constitutivos, narrativos y reconocitivos.
- * En poder del oferente, de la contraparte, de un tercero y de la autoridad.

Los públicos asumen tal carácter en razón del autor del que proceden, teniendo su origen en la actividad de un fedatario o funcionario público en ejercicio de su cargo y dentro de los límites de sus atribuciones.

⁵⁴ RODRÍGUEZ Campos, I. Ob.cit. p. 109-114.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 795, señala cuáles son los documentos públicos y quién los expide, el cual a la letra dice:

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

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

Los documentos privados son aquellos que no gozan del origen de los señalados anteriormente, es decir, no provienen del orden jurídico público, ni son expedidos por un fedatario o funcionario público en el ejercicio de sus funciones, sino por el contrario, son documentos privados, aquellos realizados por personas particulares en los que señalan alguna disposición o convenio.

En el numeral 796 de la codificación en comento, el legislador no se complica al referirse a cuales son los documentos privados, al enunciar:

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

De lo ello precisamente el enfoque del estudio del presente trabajo de investigación, ya que como se desprende del concepto de documento privado, la carta renuncia –a la cual más adelante haremos referencia–, dada su calidad, es un documento de esa índole.

De los conceptos de documentos públicos y privados, se deduce que la diferencia entre uno y otro en el proceso laboral, estriba independientemente de su origen, en el valor probatorio que se les otorga a uno y a otro, pues los primeros gozarán de un valor pleno, mientras que los segundos no tendrán tal calidad, siendo precisamente en este punto, y en donde debido a la objeción realizada a ésta, se requerirá de que tal documental sea perfeccionada para otorgarle o no pleno valor

probatorio, y qué mejor que se haga a través de la pericial grafoscópica, situación que se ve reforzada por el numeral 797 de la Legislación Laboral vigente y que reza:

ART. 797.- Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder, si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento...

El carácter de solemnidad en los documentos dependerá del objetivo que se persiga, ya que son considerados como documentos solemnes aquellos actos cuya formulación es necesaria que se realice por escrito para que éstos puedan tener validez, verbigracia lo dispuesto por el párrafo primero del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo:

ART. 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad...

Los documentos de prueba, como su nombre lo indica, son aquellos que se formulan de manera precautoria, para que los autores del mismo, en caso de controversia jurisdiccional, puedan acreditar los hechos que se argumentan. Encuadrando perfectamente dentro de esta clasificación la carta renuncia, ya que generalmente los documentos de prueba son los que de manera unilateral redacta el patrón para que sean firmados por los trabajadores (recibos de pago de salarios, vacaciones, aguinaldo, etc.).

Los manuscritos atienden a la forma de elaboración, pues son realizados de puño y letra por el propio autor o por las personas que lo efectúan por mandato.

Los mecanografiados son aquellos que requieren de una máquina de escribir. Durante mucho tiempo se utilizaron máquinas manuales o mecánicas, sin embargo, en la actualidad, y debido al avance de la tecnología, éstos documentos también pueden crearse a través de máquinas eléctricas o computadoras.

En lo tocante a esta última clasificación, es de considerarla una de las más importantes, ya que debido a la forma en que son hechos tales documentos, es fácil detectar los efectos de la falsificación, ya sea por alteraciones, como adiciones, mutilaciones o simples modificaciones, pues es demasiado notorio cuando un texto de esa naturaleza presenta esas características realizadas con posterioridad a la colocación de la firma, como por ejemplo la del trabajador, ya que entre el contenido y la rúbrica del documento suele existir un espacio en blanco considerable para agregar en un momento determinado hechos que favorezcan al patrón, tales como el pago oportuno de alguna prestación que conforme a la ley le correspondiese al empleado.

Los documentos autógrafos son aquellos elaborados personalmente por quien los suscribe, ya sea de su puño y letra, o auxiliándose de algún instrumento mecánico o eléctrico.

Heterógrafos son lo contrario a los autógrafos, pues son elaborados por personas diversas al suscriptor, ya sea por encargo o sin él.

Los documentos constitutivos basan su trascendencia jurídica en la existencia del hecho. Un claro ejemplo es el contrato de trabajo, el cual contiene las bases de la relación laboral.

Los textos narrativos desprenden de su contenido una declaración de terceros o de hechos propios.

El documento reconocitivo es la copia que transcribe en forma material otro con existencia anterior.

Los documentos en poder del oferente, atienden a la persona que materialmente los posee al momento de ofrecerse como prueba, en este caso no existe ningún problema, pues el tenedor lo allegará al proceso, enunciado que se ve reforzado por lo dispuesto en el artículo 797 del Código Laboral, el cual señala:

ART. 797.- Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Situación que ocurre con frecuencia al exhibir el demandado durante el proceso la carta renuncia, con la que pretende hacer valer sus excepciones y defensas, tales como que fue el actor quien decidió dar por terminada en forma voluntaria su relación de trabajo, y no como éste se duele de un despido injustificado.

Al referirnos a los documentos que obran en poder de la contraparte estamos conscientes de que éstos podrán no ser aportados al proceso y si la exhibición de los mismos causa agravio al que los tenga, razón por la cual, y a fin de no dejar en estado de indefensión a su contraparte, es que podrán ofrecerse mediante la inspección judicial, debiendo establecer el objeto materia de tal medio probatorio, así como el lugar en donde deberá practicarse, los períodos que abarca y los documentos que se examinarán, debiéndose siempre ofrecer en sentido afirmativo, precisando los hechos que pretende acreditar con tal diligencia, la que realizará el Actuario adscrito a la autoridad del trabajo, a fin de dar fe si es que se le pusieron a la vista los documentos materia de la inspección, pues de lo contrario, previo apercibimiento de Ley para el caso de no exhibirlos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar, encontrando su fundamento en lo dispuesto por el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

ART. 828.- Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar....

Aunque claro, el ofrecimiento de la inspección judicial será facultad de la parte actora, ya que conforme a lo dispuesto por nuestro ordenamiento legal vigente, éste no establece en ninguno de sus numerales que el actor tenga la obligación de conservar documento alguno a fin de acreditar la relación de trabajo o el pago de alguna prestación, caso contrario es el que maneja el artículo 804 de dicha ley, en donde el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos tales como el contrato individual de trabajo, listas de raya, nóminas, recibos de pago de salario, controles de asistencia, etc., ya que si éste argumenta la carencia de tales documentos, se le hará efectivo lo estipulado en el artículo 804 de la ley de la materia, anteriormente citado. En cambio, si es el actor quien argumenta tal carencia, y no existiendo apercibimiento alguno, la Junta procederá a desechar la inspección ofrecida por la demandada en base a los razonamientos anteriormente expuestos.

Documentos en poder de un tercero. Obviamente estamos en presencia de un tenedor ajeno al juicio, diverso de los contendientes, y las partes, con conocimiento de causa, podrán solicitar de la responsable se sirva requerir a los mismos para que los aporten al proceso en términos de lo dispuesto por los artículos 783 y 828, en su párrafo final, de la Ley Laboral, que a la letra dicen respectivamente:

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

ART. 828.- ...Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Debiendo la responsable, a fin de evitar posibles nulidades en el procedimiento, tener cuidado de no cerrar la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para que en caso de objeción por alguna de las partes en cuanto a autenticidad de contenido y de firmas, esté en posibilidades de admitir la recepción

de la pericial grafoscópica a fin de acreditar tales manifestaciones, ya que de lo contrario violaría lo dispuesto por el numeral 880, en su fracción II, de la Legislación Laboral vigente, que indica:

ART. 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

... II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas....

Siendo aplicable también a esta clase de documentos lo dispuesto por el artículo 828 de la Ley de la Materia, anteriormente citado, pues no olvidemos la finalidad de los medios de prueba: llegar a la verdad.

Por documentos en poder de la autoridad, debemos entender aquellos que lógicamente los tendrá una diversa a la que conoce de la controversia, pudiendo ejercer la responsable su facultad soberana y requerir a aquélla la exhibición de éstos, fundándose para ello en lo dispuesto por los artículos 783, 803 y 828 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que han quedado previamente enunciados.

3.5.1.1 CARTA RENUNCIA.

Es precisamente en este apartado en donde se inicia el desarrollo a fondo del tema que da título al presente trabajo de investigación, ya que la documental privada a la cual se hace referencia durante la presente exposición, será la carta renuncia. Si bien es cierto se pudieron tomar en consideración otros tipos de documentales privadas, que el patrón tiene la obligación de conservar, tales como las que enuncian los artículos 784 y 804 del Código Obrero, sin embargo, para la sustentante resultó más interesante enfocar dicho estudio hacia la carta renuncia, en virtud de la variada forma que tienen los patrones de obtenerla, ya que en la mayoría de las ocasiones en que tratan de desvirtuar el despido injustificado de que se duele el trabajador, pretenden acreditarlo mediante dicha

documental, porque como quiera que sea, las que se contemplan en los numerales antes invocados, el demandado tiene la obligación de conservarlos.

El término "carta renuncia" es bastante familiar en el proceso laboral, pues se considera una de las principales causas a través de las cuales el trabajador se separa de la empresa para la cual labora, dando así por terminada la relación de trabajo que lo unía con la misma.

Generalmente en dicha documental se establece el motivo por el cual el trabajador actor decide de manera voluntaria separarse de su empleo, fundándose para ello en infinidad de causales, pero cuando realmente el patrón obtiene de manera legal tal documental, es muy común que se fundamente en el mutuo consentimiento, contemplado por la legislación vigente en su artículo 53, fracción I, que a la letra dice:

ART. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

Sin embargo es el caso, y como sucede en un 90% de las controversias de orden laboral, en donde la litis queda fijada en el sentido de que si es el trabajador a quien le asiste la razón y sostiene que su patrón lo despidió injustificadamente (pero antes de hacerlo, le pidió que le firmará unas hojas en blanco, firma que obtendrá a través de engaños que en su mayoría debido a la falta de preparación del trabajador o a sus necesidades, éste se ve obligado a firmarlas, pero en otras tantas, es el mismo patrón quien falsifica la firma del actor, para poder exhibir en el juicio la supuesta renuncia suscrita por el accionante), o como lo aduce la parte demandada, fue el trabajador quien decidió dejar de prestar sus servicios en forma voluntaria, haciéndole llegar tal escrito en el que expresa los motivos por los cuales tomó tal determinación.

Sin embargo y una vez que han quedado establecidas las dos principales formas en las que el patrón puede obtener una carta renuncia, es importante

señalar que para los efectos del presente trabajo nos interesa aquella que es realizada en cuanto a su contenido, (pues no olvidemos que la firma ya la obtuvo), de manera unilateral sin la intervención o autorización alguna por parte del trabajador), para de esta manera, y una vez notificada la controversia laboral, tenga oportunidad de exhibirla y tratar de acreditar los extremos que pretende hacer valer.

Comúnmente en ella no sólo se manifiesta la voluntad de separarse del centro de trabajo, sino que también se expresa en ella la liquidación total de las prestaciones que conforme a la ley le pudieran corresponder, resultando que el patrón siempre lo hace de manera excesiva, falacia que nos hace confirmar la mala fe con la que se conduce la parte demandada, toda vez que tal cantidad resulta superior a las que señala la ley.

Existen cartas renunciadas, y que sin ser peritos en la materia, de la simple observación se desprende que, independientemente de que fueron elaborados en diversos tiempos, las firmas dubitadas presentan notorias diferencias con las indubitadas que obran en autos, o bien, con las que en ocasiones ordena la autoridad del trabajo sean estampadas ante su presencia.

Debemos establecer que en base al concepto de documento privado, el mismo carece de pleno valor probatorio hasta en tanto no se perfeccione.

CAPÍTULO CUARTO.

LA PERICIAL GRAFOSCÓPICA COMO MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.

A lo largo del presente trabajo recepcional hemos puesto de manifiesto la inconformidad de la sustentante con el criterio del legislador que contempla a la pericia como un medio de prueba, en este caso obviamente nos referimos a la pericial grafoscópica, puesto que del desarrollo del mismo se infiere el carácter de medio de perfeccionamiento que la misma tiene, por lo que ha llegado el momento de señalar cuáles son los fundamentos en que nos basamos para aseverar tal afirmación, ya que mientras exista una documental objetada, no sólo en cuanto a su autenticidad de contenido sino básicamente en cuanto a la firma, habrá la necesidad de un peritaje gráfico, precisamente para determinar a través de ese examen técnico la autenticidad o falsedad de una firma.

4.1. LA FIRMA.

Las sociedades modernas han hecho que el hombre tenga la necesidad de tener un signo o símbolo personal, distintivo, que lo diferencie de los demás, y evidentemente que tenga una utilidad pública. Durante muchos años éste ha sido precisamente la firma, la cual ha lo largo de la historia ha sufrido cambios importantes, como todo lo que en el ser humano se transforma.

Es bien sabido que para que un documento, llámese público o privado, tenga tal carácter, es menester que vaya signado, pues el estampar por parte del suscriptor la firma en dicho documento, pone de manifiesto su conformidad con el contenido del mismo.

La aparición de la firma data de una ordenanza de 1554, bajo el reinado de Enrique II, quien confirió a un escrito su autenticidad por agregar un nombre

seguido con más frecuencia de un esbozo de dibujo al que se le denominó "paraphe".⁵⁵

La firma representa el "yo íntimo" de cada persona y el autoconcepto o la forma de verse o de valorarse a sí mismo. Se considera el gesto que más revela la personalidad, es nuestro sello, nuestra marca personal.

La función de la firma sirve para dar testimonio de quién es el autor de un escrito y que éste aprueba su contenido.

Es también sabido que las firmas pasan por un proceso evolutivo, al igual que su ejecutante, tiene un desarrollo natural de crecimiento y transformación así por ejemplo en la infancia frecuentemente se imita la firma de una persona admirada lo que refleja una falta de madurez, pero contiene seguridad, generalmente son firmas claras de gran tamaño y con el nombre legible. Por el contrario en la adolescencia ya no se imitan, es diversa a las anteriores se reducen de tamaño y aparecen rúbricas envolventes o con el nombre tachado. Ahora bien, en la madurez los trazos se ven liberados, sencillos y más claros. La rúbrica se convierte en el protector de la personalidad que con la edad la necesitará menos, ya que realizará firmas sin rúbricas, auténticas y personalizadas. Al envejecer el ser humano es viable que la firma también lo haga, y con el paso de los años ésta pierde fuerza, tiembla, se quiebra, pero pese a la desaparición de su autor, esta al igual que la escritura, subsistirá.

A la firma la constituyen el nombre (que representa la personalidad íntima, individual), los apellidos (que es la personalidad oficial vinculada con la sociedad y la familia) y la rúbrica (que son los elementos auxiliares, los trazos que acompañarán a los dos anteriores).

Al respecto, Carmen Alonso⁵⁶ señala:

⁵⁵ BUQUET Alain. El peritaje de las escrituras y los documentos impugnados. Paris. p 21

NOMBRE: Esta representado por el verdadero yo íntimo. Ya que el hombre cuando es niño lo que conoce antes que saber que tiene apellidos es precisamente su nombre.

APELLIDOS: Representa el eje de la personalidad social vinculada a las relaciones sociales y familiares.

RUBRICA: Son los trazos accesorios que acompañan al nombre y a los apellidos, su belleza reside en su inutilidad.

La ubicación de la firma resulta de vital importancia para el experto que lleve a cabo el estudio de la misma, ya que la página representa el escenario y dependiendo del lugar en donde se coloca ésta, así como su inclinación y tamaño, aportarán al perito valiosos elementos con los cuales rendirá un mejor dictamen.

Es bien sabido que en un sin número de ocasiones la obtención de la firma del trabajador no siempre es de manera legal, por lo que el imponerla en determinado lugar hablará por sí sola. Por ejemplo: la firma a la derecha de la página significa, según los expertos, decisión, audacia, atracción por el futuro, la firma a la izquierda o al centro de la página representa para los estudiosos de ésta ciencia temor, nostalgia, falta de confianza en sí mismo e inhibición. Ahora bien, es muy importante para un estudio grafoscópico observar la relación que guarda la firma con el texto del documento, pues poco a poco hemos visto que los detalles más pequeños son los que enriquecen el estudio de las firmas. Factores muy importantes que los estudiosos toman en consideración son la dirección, dimensión, forma, presión, legibilidad, velocidad, etcétera, entre otros elementos.

En base a todo ello es que la disciplina de la grafoscopia, es sumamente delicado, y más aún cuando las firmas son de carácter informal, no legibles, cuya arquitectura corresponde más a un dibujo que a una firma.

Según Buquet, existen dos especies de firmas falsas:

⁵⁶ ALONSO Carmen Tu escritura, quién y cómo eres Tomo II. 1ª Edición. Colección Fronteras, Editorial y Distribuidora, S.A. de C.V., Pp 104 y 105.

a) Las firmas de imitación lentas que son generalmente hechas utilizando la técnica de calca, son reconocidas rápidamente por las imperfecciones, retoques, temblores o titubeos del que calca.

b) Las firmas de imitación rápida son más difíciles de someter a peritaje, ya que al contrario de la anterior el falsificador busca ante todo, la espontaneidad del movimiento y la fidelidad de las formas.⁵⁷

Existe diversidad de firmas como seres humanos los hay en el mundo, sin embargo entre las más comunes se encuentran las llamadas ascendentes, descendentes, rectilíneas, de tamaño medio, pequeño o grandes, curvadas, angulosas, débiles, fuertes, legibles, ilegibles, etcétera.

De todas aquellas firmas que han quedado mencionadas, las más usuales dentro del litigio son las llamadas DUBITADAS e INDUBITADAS, siendo las primeras las que serán sometidas a un estudio profundo, en cuanto que las segundas son las que no causan materia de duda. Es importante destacar que, en la práctica, la firma que calza la carta renuncia, siempre al ser objetada en cuanto a su autenticidad, automáticamente tendrá el carácter de dubitada.

A través de las firmas y de los peritajes que sobre ellas se realizan es que se podrá dirimir una controversia de carácter judicial, al enterar al conocimiento del juzgador la autenticidad o falsedad de las mismas, para que de esta manera se encuentre en posibilidades de la laudar lo más apegado conforme a derecho.

4.2. OBJECCIÓN DEL DOCUMENTO.

En el capítulo segundo del presente trabajo, tuvimos la oportunidad de referirnos y establecer claramente la facultad que las partes tienen para emitir sus objeciones a las pruebas, sin embargo en este punto se particularizará a la objeción que se realiza al documento exhibido en el juicio.

⁵⁷ BUQUET Alain. Ob. cit Pp. 21 y 22.

Estamos en presencia de esta figura, y tendremos la oportunidad de ejercerla, una vez que la documental privada sea exhibida a juicio por su oferente. Debemos recordar que únicamente las documentales privadas son susceptibles de objeción, ya que las públicas, dadas sus características, hacen prueba plena y no procede tal impugnación.

Al respecto nos señala la Enciclopedia Jurídica Omega que por "objeción" debemos entender la dificultad que se presenta en contrario de una opinión o para impugnar una preposición.⁵⁸

El derecho laboral no es la excepción, ya que las objeciones que los litigantes realizan, son argumentaciones que en la mayoría de los casos efectuará el sujeto contradictor de la documental, a fin de disminuir y, por que no, tratar de destruir los efectos probatorios del mismo; aunque difícilmente esto último a través de puras objeciones, más sin embargo sí podrá evidenciarlo ante la responsable solicitando, lógicamente, la carencia de valor probatorio.

Como toda fase del procedimiento laboral, existe un momento procesal oportuno para ejercitar la objeción, la cual deberá efectuarse dentro de la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que de no hacerlo así, el derecho para ello precluirá.

Existen diversas clases de objeción por parte del sujeto contradictor, por lo que antes de establecer cuáles son, es menester hacer referencia a dicho sujeto, ya que éste en la mayoría de las controversias en las que la litis queda fijada sobre la documental consistente en la carta renuncia será el actor, ya que al imputársele a éste como suya la firma o rúbrica que la calza, el mismo dirá lo contrario a lo que afirma su contraparte, negando lo que el patrón asevera.

⁵⁸ Enciclopedia Jurídica Omega Tomo XXIII, Editorial Bibliográfica Argentina, 1990, p. 1008

Bien, una vez que brevemente hemos citado al sujeto que se encargará de realizar tales objeciones dentro del conflicto jurisdiccional laboral, aquellas son a saber las siguientes:⁵⁹

- 1.- En cuanto a su alcance y valor probatorio
- 2.- Firma del documento en blanco, en estado de inconsciencia, por la fuerza o con engaños.
- 3.- Falsedad por alteración.
 - *adición al texto.
 - *supresión del texto.
 - *modificación del texto.
- 4.- Falsificación de firma o huella.

En relación a la objeción consistente en cuanto a su alcance y valor probatorio, es muy común oír hablar de ella en la práctica, pues el sujeto contradictor puede o no referirse a la eficacia probatoria mediante la objeción que realice, pues la Junta está obligada a analizar de oficio si dicha documental la posee o no como opina el oferente, independientemente de que sea objetado o no por su contraparte, siendo precisamente en este caso cuando la responsable deberá inferir sobre la existencia o no del hecho que se pretende acreditar.

Por ejemplo, si el demandado ofrece un recibo de pago con el cual trata de probar que al actor se le cubrió determinada prestación, y el mismo carece de firma, sin necesidad de que su contraparte lo objete, la Junta no deberá otorgarle valor probatorio, pues en el mismo no se consigna ningún hecho que infiera el pago y la aceptación expresa de tal prestación.

La segunda objeción, a juicio de la sustentante, es la más importante, ya que tipifica y encuadra perfectamente la forma en que el patrón puede obtener la carta renuncia, dado que en la práctica es frecuente encontrar un documento afectado de nulidad, por diversas circunstancias, siendo una de las principales que

⁵⁹ RODRIGUEZ Campos, I. Ob cit p 104-110.

la firma que lo caiza se estampó cuando aún no existía contenido alguno, firma que en la mayoría de los casos el patrón obtiene mediante engaños, por la fuerza, por la ignorancia o bien por necesidad del trabajo por el empleado, y por ello es común que la empresa o patrón exijan la firma del aspirante en uno o varios documentos en blanco como condición para poder otorgarle el empleo solicitado. En otras ocasiones suele dársele a firmar un documento cuya redacción se encuentra en lápiz, claro que la firma deberá estamparse en tinta imborrable, para que de esta manera y de acuerdo a las necesidades del patrón, pueda borrar el contenido y consignar posteriormente la redacción que más le favorezca.

Siendo esta objeción de las más comunes en la práctica, se puede asegurar que en un 90% de las controversias, en las que la litis se fija en la carta renuncia, ésta ha sido obtenida por el patrón en alguna de las circunstancias a que se ha hecho referencia, claro que también es de contemplarse el caso de que sea el trabajador quien, empleando la violencia física, pueda obtener de su patrón un documento que le beneficie en juicio posteriormente, siendo poco común esta situación, pero no inexistente.

Ahora bien todo documento firmado en blanco, con engaños o forzado por presiones físicas, está afectado de nulidad y no deberá surtir efectos probatorios, previa objeción que del mismo se haga y su consecuente evidenciación en el procedimiento laboral. Por lo que en apoyo de este enunciado se transcribe la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII- Octubre/91, en la página 260:

"RENUNCIA, ESCRITO DE, FIRMADO EN BLANCO. CARGA DE LA PRUEBA. Si el trabajador acepta que la firma que contiene la carta renuncia es suya, mas no el texto, el cual objeta, incuestionablemente que a él corresponde la carga de la prueba consistente en acreditar que la puso estando el documento en blanco."
QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2135/91. Petróleos Mexicanos. 25 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Lata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López
Amparo directo 3235/90. Nicolás Gutiérrez Mauricio. 29 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

La falsedad de un documento por alteración va íntimamente ligada a la anterior objeción, ya que estamos en presencia de ésta cuando un documento contiene declaraciones opuestas a la verdad y su redacción ha sido alterada materialmente, ya que dicho documento puede contener una redacción de renuncia al trabajo y esos hechos que ahí se narran no acontecieron, correspondiéndole al sujeto contradictor objetarlo y acreditar su dicho, para evitar que produzca efectos probatorios en la resolución dictada por la autoridad del trabajo.

Cuando nos referimos a la alteración del original del texto contenido en el documento, esta variación puede ser por adición, supresión o modificación.

En materia laboral –al igual que en cualquier otra– un documento al cual se le adiciona algo, es con la finalidad de acreditar extremos no plasmados originalmente en el mismo; por ejemplo, si efectivamente el trabajador suscribió en favor del patrón la carta renuncia, en la cual aquél daba por terminada la relación de trabajo que los unía, pero si dejó un espacio considerable entre el contenido y la firma, no sería difícil pensar en que el patrón pudiera aprovechar dicho espacio para anotar, por decir algo, "el finiquito más amplio que en derecho proceda", en detrimento del trabajador. Siendo en tal caso indispensable no sólo acreditar la objeción, sino que la adición a la documental fue hecha con posterioridad a la firma del trabajador.

Hablamos de un documento alterado mediante la supresión de su texto original, cuando al patrón no le favorece el total del contenido y por ello sustrae o suprime el párrafo que pueda variar esencial y circunstancialmente a dicho documento; un claro ejemplo lo será cuando en el contrato colectivo de trabajo

establezca un salario diario por jornada legal ordinaria de \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.), y ya en el juicio, al exhibir tal documental, bajo dicho renglón aparezca la cantidad de \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.), variando ostensiblemente el monto de la cantidad.

En cuanto a la modificación que se pueda realizar al original de un documento existen diversas formas de hacerlo, como lo hemos narrado en los casos referidos anteriormente, haciendo la aclaración que los mismos se enfocan únicamente a la carta renuncia, por ser uno de los temas relevantes del presente trabajo, no significando con ello que otros documentos tales como los recibos de pago de alguna prestación a que tuviera derecho el trabajador, contratos, alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, no puedan ser susceptibles de alteraciones.

Un documento también puede ser objetado por la notoria falsificación que denota en la firma o huella que en él se encuentra, toda vez que sin ser peritos en la materia es notoria la diferencia que existe entre la firma que la calza y la del sujeto contradictor, ya que dicha falsificación puede efectuarse después de una práctica constante y reiterada, permitiendo una falsificación con espontaneidad, o bien, mediante una reproducción lenta que represente con cierta fidelidad la firma falsificada y finalmente puede realizarse por calca, a través de un cristal o de una lámpara.

Por lo que respecta a la falsificación de las huellas, la misma es consecuencia, en muchos casos, de la falta de alfabetización de los trabajadores, que en lugar de estampar su firma estampan su huella digital, tutelando tal conducta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 802, que enuncia:

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

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

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

Si bien es difícil el que no se descubra la falsificación de una firma, lo es imposible por lo que respecta a la huella, pues los surcos de la piel que existen en la yema de los dedos permiten que al plasmarse en papel las líneas papilares se note la diferencia entre la del sujeto contradictor y la falsa, pues resulta impensable que se encuentren dos huellas digitales exactas, dado que simplemente no pueden existir.

La obtención de la huella del trabajador encuadra perfectamente en las circunstancias en las cuales se obtiene la firma, ya que ambas las equipara la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo cuando el suscriptor se excede de tinta o bien al estamparla lo hace con demasiada presión, lejos de obtener una huella obtendrá un manchón, mismo que el experto no podrá estudiar por no tener los elementos para comparar las huellas, y si no puede rendir su dictamen, por no ser idónea dicha huella --mejor dicho, el manchón--, la responsable no podrá aplicar lo dispuesto por el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, transcrito con anterioridad, aunque en la mayoría de los casos se excede en sus facultades, pues determina que si el perito no puede rendir su dictamen, la objeción no fue debidamente acreditada y por lo tanto dicha documental acredita fehacientemente todos y cada uno de los hechos que en ella se contienen.

No obstante todo lo anterior y en virtud de que se pueden realizar falsificaciones, tanto en firmas como en huellas, de mucha fidelidad, un buen perito sí puede detectar la falsificación valiéndose del análisis de diversos factores tales como el ritmo que se impone en la elaboración de la firma, la altura y el largo de la firma, el adetto, siniestro delto, dextrodelto, bideltro y crestas de una huella; ya que

no es fácil que se engañe a un experto, en virtud de que en el caso de la firma siempre tendrá los elementos comparativos para realizar su estudio tales como las firmas dubitadas e indubitadas, situación que no siempre ocurre con las huellas, pues en ocasiones se encuentran con los llamados manchones.

Sin embargo, en los procedimientos laborales desgraciadamente existen peritos —en especial los terceros— que, pese a su leal y saber entender, son presos de la corrupción y consignan falsedades en sus dictámenes, atreviéndose por ello a decir que los mismos se encuentran a merced del mejor postor.

En conclusión, podemos aseverar que todo documento privado ofrecido como prueba en el procedimiento laboral puede estar investido de nulidad, previa objeción que el sujeto contradictor realice en cuanto a la carencia de valor probatorio por haber sido obtenido bajo presión, por la fuerza o contener una falsificación por alteración (adicción, supresión o modificación) de firma o huella, y por supuesto que tal objeción sea acreditada en juicio.

4.3. RATIFICACIÓN DEL DOCUMENTO.

Hemos hablado ya del ofrecimiento, objeción y admisión de un documento y sabemos que para poder acreditar la objeción debemos recurrir a la pericia en la ciencia o técnica que se trate, sin embargo no olvidemos que para poder desahogarla en el juicio, tal y como se estudió en su momento, debemos agotar todos los medios probatorios que la ley nos concede, siendo ampliamente conocido por los litigantes que no se puede desahogar una pericial sin antes haber realizado la ratificación de contenido y firma a cargo del autor, es decir, de la persona a la que se le imputa la misma (siendo en la generalidad el actor), ya que difícilmente encontraremos en juicio un documento que vaya en contra de los intereses del patrón, pues éste es quien conserva aquellos que surgieron con motivo de la relación laboral y sería tonto el pensar que exhibirá en el juicio alguno que no le favorezca.

Es importante destacar que la pericial siempre queda sujeta a la ratificación de contenido y de firmas, pues dependiendo del resultado que se obtenga, habrá o no necesidad de desahogarla.

La Ley Federal del Trabajo al referirse a la ratificación lo hace en el tercer párrafo de su artículo 802, que establece:

ART. 802.- ..."La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital..."

Dejando en dicho párrafo a salvo los derechos del presunto autor para hacerlos valer como mejor le parezca y poder o no acreditar su objeción.

Ahora bien, la Legislación Laboral vigente no contempla a la ratificación como el único medio para acreditar una objeción hecha a una documental, pero para los efectos del presente trabajo es la única que nos interesa; claro que lo que abunda no perjudica, y la compulsu o cotejo de una copia fotostática con su original causa los mismos efectos que el reconocimiento de la rúbrica en la ratificación, el perfeccionamiento de dicha documental y la acreditación de la objeción.

La ratificación de contenido y de firma a cargo del sujeto que se reputa autor de la documental consistente en la carta renuncia se desahoga generalmente por economía procesal el día y hora que para el efecto de recibir la confesional del actor ofrecida por la demandada se ha señalado, debiéndose recibir en primer término la confesión y posteriormente la ratificación, verbigracia al tenor de las siguientes posiciones:

1.- Que diga el ratificante si reconoce el contenido de la documental de fecha 31 de julio de 1998, consistente en la carta renuncia que obra a fojas 33 de autos y que en este acto se le pone a la vista.

2.- Que diga el ratificante si reconoce como puesta de su puño y letra la firma que calza la documental de fecha 31 de julio de 1998, consistente en la carta renuncia que obra a fojas 33 de autos y que en este acto se le pone a la vista.

Es lógico pensar cuál será el resultado de dicha ratificación si a la misma dio origen una objeción de negación y de falsificación de documento, razón por la cual, sabiendo el actor que la firma que la calza no es la que utiliza cotidianamente, volverá a negar lo que en un principio realizó su apoderado en la etapa de ofrecimiento de pruebas, repeliendo ahora él de viva voz, al desconocer no sólo el contenido de la documental, sino la firma que la calza, dando origen al llamamiento de los expertos y al estudio de dicha rúbrica, mediante la pericial que sólo había quedado enunciada en la etapa correspondiente.

4.4. COLEGIACIÓN DEL MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO.

Sin duda alguna aquellos individuos que nos dedicamos al litigio, en especial en la materia laboral, en más de una ocasión habremos escuchado en casos como el que a continuación se enuncia, que en la práctica ya resulta cotidiano que si alguna de las partes se abstuvo de ofrecer la pericial, la responsable en el acuerdo admisorio señala que es procedente que dicha parte pueda desahogarla, en virtud de que es una prueba colegiada, siendo en muchas ocasiones que por negligencia, error o ignorancia, o bien por tácticas de los litigantes, no se ofrece; sin embargo, la responsable en abuso de sus facultades no sólo la admite, sino que establece que deberá desahogarse en los mismos términos de aquella que ya obra en autos y que oportunamente fue ofrecida por su contraparte. Derivando lo anterior en que a pesar de que ya existe un cuestionario en autos, el perito de la parte que había omitido la oferta de tal medio, desahoga otro, haciendo ver cuestiones que favorezcan a su anunciante

Después de haber realizado un estudio minucioso con relación al tema de la colegiación de la pericial, no es mucho el material teórico del que se pueda

hacer uso, ya que más que una figura plenamente establecida en los libros, forma parte del vocablo jurídico que se utiliza en la Junta, sin embargo es triste el darse cuenta que al cuestionar a la Autoridad del Trabajo cuando dicta tales acuerdos y ponerle de manifiesto la inconformidad y perjuicio que nos depara con su actitud, rápidamente contesta que se trata de una prueba colegiada; en primer término ya quedo previamente establecido que no es un medio probatorio y, en segundo, al solicitarte qué exteriorice que debemos entender los litigantes por colegiación, manifiesta que tal prueba debe ser desahogada en términos de dos o más dictámenes para que adopte tal carácter y el juzgador esté en posibilidad de laudar conforme a derecho.

Me permito hacer un comentario al respecto, ya que de lo anterior la sustentante es testigo, pues varias ocasiones al exteriorizar mi inconformidad ante la C. Auxiliar de la responsable, y dada a la respuesta que siempre he recibido, me he dado a la tarea de investigar si efectivamente existe tal colegiación en los términos que aduce la Junta y los propios Tribunales Colegiados de Circuito, y como resultado, a manera de ejemplo, transcribo la tesis sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII-Junio/94, página 633, del tenor siguiente:

"PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. NATURALEZA COLEGIADA DE LA MISMA. Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del Trabajo ya no consigna expresamente la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, no puede perderse de vista, dentro del texto del artículo 17 de la nueva Ley del Trabajo, que de acuerdo con los principios generales del derecho procesal que rigen la materia probatoria, la prueba pericial es por su propia naturaleza colegiada, en cuanto que la constituyen opiniones ilustrativas sobre cuestiones técnicas emitidas bajo el leal saber y entender de personas versadas en materias que requieren conocimientos especializados, con base en ellos y expuestos en forma lógica y razonada que revela con claridad su fundamentación, pero que por ser falibles, se hace indispensable, a fin de buscar mayor certeza en las mismas, o, al menos, una posible comparación crítica, su pluralidad, la que además ofrece siempre una mayor orientación al criterio del juzgador que pueda darle base para la más acertada resolución del problema ante él planteado.

Abundando en tal necesidad de pluralidad, cabe citar el texto del artículo 825 de la mencionada Ley Federal del Trabajo, que reglamenta la mencionada prueba, que hace siempre referencia a "peritos" en plural."

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

Nosotros creemos que ambos criterios, tanto el de que procede la recepción de una prueba que no fue ofrecida, como el de que debe desahogarse por la colegiación que existe, son inoperantes, pues aceptarlo evidencia la notoria contradicción en la que incurre el legislador al enunciar en el artículo 780, en relación con el 823 y 825, de la Ley Federal del Trabajo, entre otras cosas: que las pruebas ofrecidas por las partes deben ir acompañadas de todos sus elementos para su desahogo, tales como indicar la materia sobre la que versará una pericial ofrecida, el cuestionario, la designación del experto y su presentación ante la responsable, entre otras.

Razón por la cual la responsable se excede en el ejercicio de sus facultades discrecionales, en virtud de que la misma no está facultada para ordenar el desahogo de una pericial no ofrecida, pues no existe ningún precepto legal que así lo estatuya, y mucho menos se encuentra autorizada para formular un cuestionario a nombre del oferente, basándose en el absurdo de que es una prueba colegiada.

Nos permitimos sostener que no existe colegiación en la práctica, toda vez que hemos tenido la oportunidad de comprobarlo a diario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues en la mayoría de los juicios en los cuales se lleva a cabo la admisión de la pericial, es común que a la parte demandada se le aperciba en el sentido de que en caso de no presentar a su perito se le decretara la deserción de la misma, y llegado el día de la audiencia de desahogo de pruebas, dada la incomparecencia del perito, se le hará efectivo el apercibimiento, por lo que dicho desahogo se llevara a cabo únicamente con el de la parte actora y, como consecuencia lógica, será el único peritaje que obre en autos, con el cual ei

juzgador deberá emitir su dictamen, tal y como lo sostiene la Jurisprudencia emitida por los Tribunales de Alzada. Entonces es cuando nos cuestionamos ¿existe o no tal carácter de colegiación?, ya que por una parte se dice que la naturaleza de ésta sí lo es y que debido a ésto se tiene que desahogar siempre, aun cuando una sola parte la haya ofrecido, lo cual supone, en principio, que para que el juzgador pueda emitir su fallo necesariamente debe existir un mínimo de tres dictámenes (si nos apegamos gramaticalmente al significado de la palabra colegiación), o bien, por otra parte, es posible que para laudar únicamente se requiera de uno. Ciertamente ello crea confusión.

Para evitar tal incertidumbre, la sustentante desea hacer esta aclaración : "La colegiación de la prueba pericial sólo tiene lugar cuando se han emitido dos o más dictámenes por los expertos, y únicamente en lo tocante a la valoración y análisis de los estudios y resultados que arrojan, por parte de la juzgadora

Razón por la cual patentizamos nuestra inconformidad, porque la supuesta colegiación que opera en teoría solo retrasa el procedimiento en cuanto al desahogo de la misma, ya que finalmente si el juzgador cuenta con un solo dictamen, bien podrá dictar el laudo.

No sólo la autoridad del trabajo adopta tal concepción, sino inclusive los Tribunales Colegiados del Trabajo de los diversos circuitos. Preferible desconocer la figura "colegiación", para evitar confusión al desahogarse la pericia con un sólo dictamen si éste reúne todos los requisitos necesarios, no para un pleno valor probatorio, pero sí como un auxiliar del juzgador. Conclusión que encuentra apoyo en la siguiente tesis:

"PRUEBA PERICIAL EN JUICIO LABORAL, EFICAZ CON EL DICTAMEN DE UN SOLO PERITO, NO OBSTANTE SU NATURALEZA COLEGIADA. La responsable correctamente fundamentó su decisión de haberse justificado la acción intentada en el resultado del dictamen rendido

por el perito de la actora que fue el único que concurrió a la audiencia de desahogo de la pericial ofrecida por las partes, y porque conforme al artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma y términos en que debe desahogarse la prueba pericial, en su fracción III estatuye que la prueba se desahogará con el perito que concurra, máxime que el apoderado del demandado hizo uso de su derecho de repreguntar sin resultados positivos, siendo irrelevante el argumento de que la prueba de mérito debe ser colegiada para que surta efectos, pues ello ocurre sólo en el caso de que acudan los peritos de las partes y discrepen en sus dictámenes para que la junta designe un tercero en discordia, según lo previsto al efecto en la fracción V del multicitado artículo 825 de la ley laboral, y como tal supuesto no se dio en la especie, es legal el razonamiento en que se apoyó la responsable para condenar al demandado al pago de las prestaciones reclamadas."

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.
Amparo directo 282/87. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz.
Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación, Tomo 217-228, Sexta parte, p. 482.

4.5. MEDIO DE PRUEBA, SU UTILIDAD E IDONEIDAD.

Después de haber realizado un estudio acerca del procedimiento probatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el Capítulo Segundo del presente trabajo de tesis, no será difícil dilucidar qué debe entenderse por medio de prueba, para de esta manera poder estar en posibilidad de establecer por qué a la pericial grafoscópica no se le puede considerar como tal.

Entendiéndose por medio de prueba o probatorio, las distintas pruebas reconocidas por el derecho, en este caso por la Ley Federal del Trabajo, aquellas cosas, personas o actos de éstas que conforme a la ley sirvan para probar algo, independientemente de que vengan o no contempladas como tales en la misma, un ejemplo son los oficios que en auxilio a las labores de la responsable emiten diversas autoridades, que a pesar de que la legislación contempla los documentos públicos y privados, no se refiere específicamente a dichos oficios, convirtiéndose en medios probatorios los que conocemos con un nombre claro, como aquellos que no

lo tienen se convierten en fuente de la autoridad del trabajo, a través de los cuales obtiene las bases que le producen convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos controvertidos, materia del medio probatorio, debiendo resolver el juzgador conforme a lo alegado y probado, esto es, que las pruebas propuestas necesariamente se dirigirán a la demostración de los hechos que así lo requieran.

En el capítulo que antecede se estudió una de las tantas clasificaciones de los medios probatorios que existen, las útiles e inútiles, por lo que se puede establecer que la utilidad de los medios de prueba consistirá en la certeza que causen sobre la existencia o inexistencia del hecho controvertido, es decir, de aquello que se pretende probar mediante los mismos, dando así paso a la idoneidad de éstos, ya que si recordamos lo preceptuado en los artículos 777 y 779 de la Codificación Obrera, sabremos que en caso de no ser los medios idóneos para acreditar los extremos que se pretenden, la Junta, en ejercicio de sus facultades, podrá desecharlos por carecer de suficiencia o eficacia para demostrar los resultados, aclarando que siempre habrá medios que provocan mejor persuasión que otros.

Compartimos con Marco Antonio Díaz de León la idea de considerar a la idoneidad como un requisito esencial de los medios probatorios, ya que él mismo señala al respecto que, en virtud del principio de economía procesal, se debe evitar un dispendio inútil de tiempo, dinero y trabajo, debiendo rechazarse de plano todo ofrecimiento de pruebas inútiles e inidóneas, es decir, no se admitirán medios que no sirvan, que sean ineficaces para demostrar por sí mismos los hechos con los que se relacionen.⁶⁰

Teniendo entre una de sus muchas facultades la responsable, el examinar de oficio sobre la admisibilidad de los medios probatorios, debiendo rechazar aquellos que no reúnan las características antes señaladas, es decir, que no sean útiles e idóneas, evitando así se entorpezca y retarde el procedimiento probatorio.

⁶⁰ Cfr. DIAZ de León, Marco A. Ob.cit p. 1023.

4.6. PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESPECTO AL DESAHOGO DE LA PERICIAL.

Hemos visto a lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación que la pericial, en especial la grafoscópica, resulta ser sólo el medio de perfeccionamiento de la documental privada a través de la cual se llega a comprobar la autenticidad o falsedad de una firma impuesta en un documento privado, independientemente de cómo fue que se obtuvo la misma, que factores intervinieron en su realización, qué circunstancias de modo, tiempo y lugar estuvieron presentes, de cuántos momentos fue objeto, o bien, si intervinieron varios sujetos en su elaboración, ya que como se ha venido insistiendo en temas que anteceden, es cierto que con el paso del tiempo y las inquietudes del legislador por mejorar nuestra Ley Federal del Trabajo, se caminó un largo tramo en nuestro derecho social, sin embargo, siento que día a día hay que esforzarse por innovar aquellos preceptos que ya no cubren al cien por ciento las necesidades de la clase obrera, sobre todo en cuanto a procedimiento se refiere, pues recordemos que las víctimas de una mala situación económica que genera un despido injustificado lo son precisamente los trabajadores pues como quiera que sea las empresas siguen activas, y el hecho de que un juicio laboral se lleve de 1 a 2 años en desahogo de pruebas

—cuando bien les va— causa no sólo trastornos económicos, sino personales en su núcleo familiar. Generando en infinidad de ocasiones en el actor sensaciones de incertidumbre, presiones y por qué no decirlo, hambre, no sólo para él, sino también para su familia, razón por la cual no debemos olvidar aquellos que tuvimos la oportunidad de estudiar la Licenciatura en Derecho, y más aún los que podemos ejercerla, lo que reza el artículo 17 Constitucional, contenido que los Tribunales del Trabajo parecen haber olvidado, ya que son muchas las ocasiones en las que las Juntas señalan día y hora para la diligencia con un término que parece inalcanzable, ya que en algunas ocasiones llegan a señalar fecha de audiencia hasta diez meses después, o bien, dada la falta de coercibilidad para con los peritos adscritos al Tribunal del Trabajo, y que son llamados a juicio con la finalidad de que

representen a la parte actora por carecer de recursos económicos para cubrir los honorarios de un particular, pues en ocasiones tardan hasta un año en presentarse en la Junta a aceptar y protestar el cargo conferido –ya podremos imaginar para desahogar el peritaje–, tal como se hizo notar en el caso práctico que se enuncia en el apartado que antecede del presente capítulo. Razón por la cual, si la sustentante tuviera la oportunidad de mandar al Congreso de la Unión reformas a la Ley Federal del trabajo, lo haría en los siguientes términos:

En primer lugar, en atención al principio de que la impartición de justicia debe ser gratuita, pronta y expedita, establecería que si ambas partes han desahogado el peritaje con el que tratarán de acreditar los extremos que pretenden hacer valer, siendo obvio que tales dictámenes independientemente de que los caracterizará la discrepancia que exista entre ellos, también reunirán los requisitos y elementos para obtener un resultado favorable, que se ordenará inmediatamente que los mismos se agregaran a los autos, para que surtieran los efectos legales correspondientes, con lo que evitaría el inútil llamamiento de un tercero en discordia que sólo retrasaría el procedimiento, o bien, realizaría exactamente la misma conducta, excepto que al cerrarse la instrucción y turnarse los autos al auxiliar dictaminador, para el efecto de que realice el laudo, en ese momento solicitaría de la Sección de Peritos adscritos al Tribunal, un experto, que en auxilio a las labores del juzgador y en mancuerna con éste y en base a los dictámenes que ya obran en autos, pudieran deliberar tomando en consideración tanto el material probatorio que obra en juicio como los peritajes exhibidos, quién de las partes acreditó íntegramente la procedencia de las acciones y prestaciones ejercitadas o de las excepciones y defensas opuestas respectivamente, evitando con tal medida cautelar que los peritos terceros en discordia sean presos de la corrupción y que adopten la tendencia al mejor postor, y para los litigantes que conviertan al litigio en eso precisamente y no en un mercado donde lejos de imperar la Ley Federal del Trabajo, impere la "ley de la oferta y la demanda" Aclarando que el perito única y exclusivamente ilustraría al juzgador por lo que respecta a la pericia, pues en relación a los demás medios de prueba no olvidemos que el juzgador es un perito en derecho.

Posteriormente, si se diera el caso de que dichos dictámenes resultarían insuficientes para la ilustración del juzgador y existiera discrepancia, lo cual es seguro en un alto porcentaje, en ese momento haría comparecer a un experto, que previa aceptación y protesta del cargo procediera al desahogo del peritaje, concediéndole para ello un tiempo considerable --quizá de 25 minutos--, suficiente para examinar una sola documental, y prepararse para las preguntas que las partes le harían en ese momento. Tal vez el tiempo concedido al experto para muchos pareciera diminuto, pero si el experto domina la ciencia de la grafoscopia para la cual es requerido, no le será difícil percatarse de la autenticidad o falsedad de la firma que la calza, menos cuando en infinidad de ocasiones hemos podido presenciar que los peritos terceros en discordia llegan a la audiencia en la cual deben rendir su dictamen sin el mismo, y mientras van haciendo uso de la palabra para aceptar y protestar el cargo y describir el oficio de designación, al mismo tiempo observan con detenimiento la rúbrica materia de la pericia y, al momento de verter manifestaciones en la audiencia, lejos de solicitar término para desahogarlo, en ese acto y de viva voz realizan su dictamen pericial, o por el contrario, se allanan al de alguna de las partes haciéndolo suyo, resultando increíble que dos seres pensantes lo hagan exactamente de la misma manera, cuando de las leyes de la escritura que ya tuvimos oportunidad de estudiar con antelación se desprende que no existen dos escrituras iguales, mucho menos masas encefálicas. En fin, en ocasiones es increíble la flexibilidad con que algunos litigantes hacen uso del derecho.

Con lo anterior estaríamos ahorrando lo más valioso que tenemos en la vida: tiempo, pues el mismo día que se desahogara la pericial de las partes, si así se requiriera, también se desahogaría la pericial del tercero en discordia.

Es importante destacar que la presente tesis pretende reformar el artículo 776, en su fracción IV, de la Ley Federal del trabajo, por lo que respecta a la pericial, es decir, ya que como hemos visto, la misma por sí sola no puede ser considerada como un medio de prueba, ya que ésta no prueba nada, sino que perfecciona a

un medio de prueba. En esa testura, se propone y adicionar a la Sección Tercera del Capítulo Décimo Segundo del Título Catorce de la Legislación Laboral vigente, un artículo que a gusto de la postulante quedaría entre el 798 y 799, el cual podría establecer entre otras cosas:

ART. 798 bis.- Si el documento privado fuese objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y de firma, se podrá ofrecer en ese momento como medio de perfeccionamiento la pericial en la ciencia, técnica o disciplina en la cual deba versar, debiéndose observar en su desahogo las siguientes disposiciones:

I.- El experto que rendirá el peritaje, deberá hacerlo apegándose íntegramente al cuestionario que el oferente le exhiba, de lo contrario, se le negará valor probatorio alguno a su dictamen; y

II.- A la autoridad del trabajo, que soslaye lo estipulado por la fracción anterior, se le aplicará una sanción administrativa por excederse en sus facultades jurisdiccionales.

Hecho lo anterior, abriría un capítulo en el cual establecería bajo qué condiciones sería procedente el ofrecimiento por la parte interesada, la admisión por parte de la Junta y el desahogo de la misma, estableciéndose además los requisitos que deberán reunir los peritos que intervendrán en ella; creando un apartado especial de sanciones para aquellos peritos que desahoguen cuestionario diverso que les sea presentado, y que además antepongan a su ética profesional sus intereses particulares (generalmente monetarios).

No me conformaría únicamente con los seis artículos que sobre la pericial refiere la legislación laboral vigente, pues brevemente hemos visto lo insuficiente que resultan los mismos. Y dada la importancia de la pericia como medio de perfeccionamiento de una probanza, como lo es la documental privada, es que me avocaría a la tarea de contemplar, no sólo que el desahogo de la misma fuera lo más pronto posible, sino vigilar que el mismo fuese apegado conforme a derecho

Si se llegarán a corregir toda la serie de irregularidades que presenta dicho medio de perfeccionamiento, y se cubrieran todas las expectativas de la sustentante, no sólo para beneficio propio, sino de la colectividad, así como hoy soy una de las primeras en atacar a dicho medio de perfeccionamiento, también sería una de las primeras en avocarme al estudio integral del anteproyecto de reformas y, al haber cambios substanciales en su naturaleza jurídica, tal vez entonces sí podría considerársele un medio probatorio, pero si somos realistas llegaremos a fin de siglo y no veremos tal acontecimiento, pues difícilmente la pericia no dejará de ser un medio de perfeccionamiento mientras vaya vinculado a la documental privada, por la simple y sencilla razón de que esta última jamás perderá su calidad de ser una de las pruebas reinas, previo su perfeccionamiento,

Otras de las reformas que establecería a fin de evitar pérdida de tiempo valioso, sería el contemplar la posibilidad de que con diverso medio probatorio se acreditaran los extremos que los colitigantes pretenden con el desahogo de una pericial grafoscópica, pues en más de una ocasión hemos visto que a veces el desahogo de una buena testimonial acredita que el patrón obtuvo la firma del trabajador mediante la violencia física, por lo que no hay necesidad de que el experto lleve a cabo el estudio de dicha documental, en virtud de que ese momento se acreditará que tal documental está investida de nulidad, por la forma en la que se obtuvo. Y al acreditarse que fue realizada cuando el documento estaba en blanco, o bien mediante presión psicológica al trabajador, en el primer caso será violatorio de sus derechos el contenido, porque si bien es cierto la firma por su ejecución correspondiera al puño y letra del trabajador, el texto resultará improcedente, y en el segundo de los casos, aun cuando haya estado enterado del contenido, por la sencilla razón de que fue obligado a firmarlo, estaremos en presencia de una renuncia de derechos contemplada no sólo por la Ley Federal del Trabajo, sino por nuestra Carta Magna.

Bien, después de todo lo expuesto y desarrollado en el presente trabajo de investigación, y a manera de conclusión genérica, (y se hace la aclaración, pues

las conclusiones derivadas del mismo se establecerán posteriormente en un apartado especial para ello) la sustentante llegó no cambió su idea, en base a todo el material que fue objeto de la elaboración de la presente tesis, sosteniendo finalmente, tal como lo hizo desde el enunciado que da título a la misma, apartado introductorio y secuencia que siguió dicho análisis: que la pericial grafoscópica es única y exclusivamente un medio de perfeccionamiento de la documental privada en el procedimiento laboral mexicano, pues tal medio sirve para perfeccionar a la probanza referida consistiendo en la opinión de autenticidad o falsedad de la firma que contenga la carta renuncia, y tales efectos probatorios se verán reflejados en la resolución que para el efecto de poner fin a la controversia emita el Auxiliar Dictaminador, pues éste establecerá si, conforme lo obliga la ley y la jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados, se le concede o niega pleno valor probatorio a la documental consistente en la carta renuncia, en base al dictamen emitido por alguna de las partes, pues no olvidemos que una de las principales características de la pericia es el ser constitutiva, y en este caso tal carácter es aplicable como anillo al dedo a la documental, pues dicha eficacia probatoria la produce precisamente la carta renuncia, mas no la pericia por sí sola.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Aunque la prueba pericial se encuentra señalada en el Capítulo XII que habla de las pruebas, concretamente en la fracción IV del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, considero que no constituye un medio probatorio, ya que es exclusivamente un medio para ilustrar el conocimiento de la Junta, es el auxilio que se le presta a ésta para que reciba mejor los elementos de prueba, en este caso determinar si existe o no la falsificación en la firma que calza la documental materia de la penitación. No tiene esencia de medio de prueba pues dada su naturaleza jurídica es precisamente que su valoración se deja al libre arbitrio del Juzgador.

SEGUNDA.- Es inoperante e inverosímil que en la actualidad un experto se atreva a decir que rinde su dictamen conforme a su leal y saber entender, ya que parece que existen pláticas, conferencias, cursos, encuentros, intercambios y diplomados sobre esta especialidad a nivel nacional, cuya finalidad es adquirir conocimientos, aclarar dudas y unificar criterios, para llegar a ser realmente auxiliares justos y eficientes, derivando así en una mejor administración de la justicia en los diferentes tribunales de nuestro país. Aunado a lo anterior, debemos hacer hincapié en que el objetivo del perito es instruir e ilustrar a la autoridad del trabajo, sin caer es preso de la corrupción, pues si el dictamen lo rinde en favor de su oferente, anteponiendo a su profesionalismo sus intereses personales, y seguramente ello se traducirá en un error judicial

TERCERA.- Más que un medio de prueba en si mismo la pericial es una forma de asistencia intelectual prestada al Juez, en la valoración de una prueba, como lo son las documentales privadas y en especial la carta renuncia, ya que cuanto más técnica sea la cuestión de hecho sometida al Juez, tanto mayor es la utilidad de la pericia, pues si bien es cierto que el Juzgador es un perito en derecho, también lo es que desconoce la ciencia de la grafoscopía, técnica en la que generalmente versa el estudio de las renunciaciones.

CUARTA.- Si la valoración de la pericial queda al libre arbitrio del juzgador y en un sin número de ocasiones éste basa su dictamen en los elementos de un solo estudio rendido, generalmente por el perito de la parte actora, en virtud de que por circunstancias imputables a la parte demandada la responsable le hace efectivos los apercibimientos decretados en autos y le decreta la deserción de la misma, no veo razón alguna de que sea exigible que para el caso de discrepancia en los dictámenes se llame a un tercero en discordia, por la sencilla razón de que independientemente de que no exista concordancia en los mismos, el juzgador ya tiene los elementos necesarios para laudar, pues no se olvide que la pericia es tan sólo un auxiliar de la Junta.

QUINTA.- La pericial grafoscópica que verse en la carta renuncia resulta inadecuada e ineficaz cuando por medio de ella se trata de acreditar hechos que pudieron acreditarse con otros medios probatorios, por ejemplo si se trata de acreditar que al actor no se le cubrió el pago de alguna prestación que venga descrita en la documental, la misma podría acreditarse con la prueba de inspección

SEXTA.- En base a los razonamientos expuestos con antelación, y de acuerdo al desarrollo del presente trabajo de tesis, la pericial grafoscópica es constitutiva y no probatoria, en virtud de que va a integrar y conformar a los elementos de la documental, mas por sí sola no va a probar nada, no produce efectos probatorios.

SÉPTIMA.- Es inoperante que la ley establezca que sólo deben probarse los hechos controvertidos y que no hayan sido confesados por las partes, por la simple y sencilla razón que si los confiesan, dejan de ser controvertidos, para convertirse en admitidos. Así las cosas, si el actor mediante la ratificación de contenido y firma, reconoce que la rúbrica que calza la documental consistente en la carta renuncia fue estampada de su puño y letra, previa elaboración realizada, resultaría inútil y ocioso el pretender llevar a cabo el desahogo de la pericial, ¿con qué finalidad?, ¿probar un hecho confesado?

OCTAVA.- Si desde el escrito inicial de demanda se hace valer que el actor fue objeto de presión para que firmará hojas en blanco en favor de la empresa, pues de lo contrario no se quedaría con el empleo, es obvio que dichos documentos están afectados de nulidad, no debe surtir efectos probatorios e, independientemente de que se enuncie en el escrito de queja, la objeción a las mismas debe realizarse previamente y probarse en el juicio.

NOVENA.- La legislación laboral vigente en su artículo 802, al referirse a la ratificación, la enuncia como el medio que puede hacer que un documento goce o no de pleno valor probatorio, y no el documento por sí sólo, error que lejos de corregir, trata de adjudicar a la pericial, pues pretende plantearla como un medio probatorio cuando en realidad es un medio de perfeccionamiento derivado de una probanza

DÉCIMA.- Es decepcionante darse cuenta como litigante que a pesar de que el juzgador tiene la facultad de hacer uso del sistema de libre apreciación de las pruebas, parece ser que lejos de agrandar tal actitud del legislador, le molestará, ya que de la simple lectura de algunos dictámenes se aprecia que éstos son presos de la mediocridad e ignorancia, resultado en un increíble número de juicios de garantías, en respuesta a las notorias violaciones que comete la responsable en perjuicio de alguna de las partes. Tal pareciera que todo el material probatorio que se aportó al juicio no sirvió de nada.

UNDÉCIMA.- Todo el personal que conforma el cuerpo de dictaminadores que integran a cada una de las Juntas Especiales, Locales y Federales, debe tener conciencia de que la Ley Federal del Trabajo fue creada para tutelar los derechos de la clase trabajadora, lo cual al momento de laudar parecen olvidarlo, pues cuando lo hacen siguiendo los lineamientos del sistema de la prueba legal o fasada perjudican más al obrero que al patrón, yendo en contra de lo establecido por el Código Obrero en especial por lo dispuesto en su numeral 18.

DUODÉCIMA.- Del análisis no sólo de la naturaleza jurídica de la pericia en general, sino de todos y cada uno de los elementos que la integran, en este caso la grafoscopia, seguimos conservando la opinión de que ésta no es un medio probatorio, sino un auxiliar del juzgador para el efecto de determinar si la documental privada gozará de pleno valor probatorio o no, siendo la carta renuncia la que por sí sola causará o no tales efectos, constituyéndose la pericial en el medio a través del cual se allegará a la verdad al juzgador, pero por sí sola no produce eficacia evidenciativa, toda vez que no produce tales efectos. Permittiéndonos concluir de esta manera: LA PERICIAL GRAFOSCÓPICA COMO MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.

DECIMOTERCERA.- Existe la colegiación de la pericia en teoría, pues en la práctica ya quedó demostrado que tal carácter no tiene aplicabilidad al caso concreto, en virtud de la contradicción en la que incurre nuestra legislación con la práctica de esta diligencia en los Tribunales del Trabajo, ya que por una parte reza la Ley Federal del Trabajo que cada parte designará un perito que lo represente y que en caso de discrepancia en los dictámenes la Junta nombrará un tercero en discordia, sin embargo cuando hay deserción de dicho medio de perfeccionamiento a la parte demandada por la incomparecencia de su experto, y la pericial se desahoga únicamente con el perito que concurre a la audiencia y que es el que representa a la parte actora, es obvio que no existirá discrepancia de dictámenes, ni llamamiento de tercero en discordia, y es entonces cuando me cuestiono: ¿Dónde quedó la Colegiación de la Pericial?

DECIMOCUARTA.- Si se llamase al perito tercero en discordia en el momento en que el juzgador emita el laudo, tendría la oportunidad no sólo de auxiliar a éste, sino de disiparle sus dudas y como consecuencia lógica una mayor ilustración, pues en autos ya obran dos estudios mismos que en un momento determinado le permitirían a aquél adherirse al contenido de alguno de ellos.

DECIMOQUINTA.- A fin de evitar que la corrupción se apodere del perito tercero en discordia, en la audiencia de desahogo de pruebas, al percatarse la autoridad del trabajo de la contradicción de dictámenes, debería llamar en ese momento al experto y, tercero en discordia así como en las audiencias de remates se concede un tiempo para pujar, otorgarle un lapso al mismo para el efecto de que realice su estudio pormenorizado y rinda su dictamen.

DECIMOSEXTA.- Si se creara un apartado especial a la pericia, pero enfocándola básicamente a la de un medio de perfeccionamiento, podríamos crear un artículo (798 bis) que diera pauta a dicha perfección.

DECIMOSÉPTIMA.- Finalmente, y tal como se aseveró desde el enunciado que intitula el presente trabajo recepcional, la pericial grafoscópica es un medio de perfeccionamiento de la prueba documental privada, toda vez que ésta, dependiendo del peritaje de las firmas cuestionadas, gozará de pleno valor probatorio o no, al momento de dictarse la resolución correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- ALONSO Carmen. Tu escritura, quién y cómo eres. Tomo II. 1ª. Edición. Colección Fronteras, Editorial y Distribuidora, S.A. de C.V. México, 1990.
- 2.- BAÑUELOS Sánchez F. Práctica civil forense. 1ª. Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1969.
- 3.- BRONDO Fernández Elsa. Examen técnico de documentos cuestionados. 1ª. Edición. P.G.R. México, 1986.
- 4.- BUQUET Alain. El peritaje de las escrituras y los documentos impugnados. París
- 5.- COUTURE Eduardo J. Fundamentos de derecho procesal civil. 3a. Edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1973.
- 6.- CREPIEUX J. -Jamin. ABC de la grafología. 2ª. Edición, Ediciones Ariel.
- 7.- CHIOVENDA José. Derecho procesal civil. 2ª. Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1980.
- 8.- D' Onofrio. Lecciones de derecho procesal civil. 1ª. Edición. Traducción Becerra Bautista José, Editorial Jos, México, 1945.
- 9.- DAVALOS José. Derecho del trabajo I. 4ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1992.
- 10.- DE BUEN Lozano Néstor. La reforma del derecho procesal. 2a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1983.
- 11.- DE PINA Rafael y Castillo Larrañaga José. Instituciones de derecho procesal civil. 19ª. Edición, actualizada por Pina de Vara Rafael, Editorial Porrúa, México, 1990.
- 12.- DEL VAL Latierro Félix. Grafocrítica. 1ª Edición. Editorial Tecnos, S.A., Madrid, 1963.
- 13.- DEVIS Echandía Hernando. Compendio de derecho procesal. 3a. Edición, Tomo III, Editorial ABC, Bogotá, 1972.
- 14.- DIAZ de León Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. Tomos I y II. 2ª. Edición. Editorial Porrúa, México, 1990.
- 15.- DOHRING Erich. La prueba, su práctica y apreciación. 3ª. Edición. E.J.E.A Buenos Aires, 19972.
- 16.- LÓPEZ Peña Fernando. La prueba pericial caligráfica. 2ª. Edición. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1980.

- 17.- ORELLANA Ruiz Javier. Tratado de grafoscopia y grafometria, el pentaje. 1a. Edición, Editorial Diana, México, 1975.
- 18.- PALLARES Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. 20º. Edición, Editorial Porrúa, México, 1989.
- 19.- PEREZ Palma R. Guía de derecho procesal civil 3º. Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1972.
- 20.- PORRAS y López Armando. Derecho procesal del trabajo. 1º. Edición. Editorial Textos Universitarios, S.A. México, 1971.
- 21.- RAMÍREZ Fonseca Francisco. La Prueba en el procedimiento laboral, comentarios y jurisprudencia. 1º. Edición. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. s/f.
- 22.- RODRÍGUEZ Campos Ismael. Las pruebas en el derecho laboral. 1a. Edición. Universidad Regiomontana, México, 1989.
- 23.- TRUEBA Urbina Alberto. Tratado teórico práctico de derecho procesal del trabajo. 1º. Edición. Editorial Porrúa, México, 1965.
- 24.- TRUEBA Urbina Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. 4a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1978.
- 25.- WITTHAUS, Rodolfo E. Prueba pericial. 4º. Edición. Editorial Universidad, Buenos Aires, 1991.

OTROS

- 1.- Enciclopedia Jurídica Omega, Tomo XXIII, Editorial Bibliográfica Argentina, 1990.
- 2.- Identificación por la escritura, Por C & S Internationale - SEPROBAN.

LEYES Y CÓDIGOS

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo 1931.
- 3.- Ley Federal del Trabajo 1970.
- 4.- Ley Federal del Trabajo 1980.

5.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

PUBLICACIONES OFICIALES

1.- Semanario Judicial de la Federación, Octava y Novena Epocas.

2.- IUS7, CD-ROOM del Semanario Judicial de la Federación.