



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

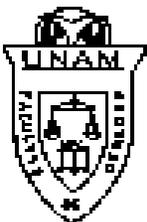
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DEL OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS PERICIALES GRAFOSCÓPICA Y DACTILOSCÓPICA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A:  
**OSCAR SARMIENTO HERNÁNDEZ**

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD



MÉXICO D. F.

JULIO DE 2007



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## A MIS ABUELOS:

Francisca Cruz Cruz (Mamá Chica), gracias +  
Por haberme rebelado sus anhelos en un  
tierno atardecer de verano y creído en mí.

Gustavo Hernández Rojas, gracias por haberme +  
enseñado el valor del trabajo y la dedicación con  
el que se debe realizar.

## A MIS PADRES:

María del Rosario Hernández Cruz, mujer  
de gran corazón y valor que las vicisitudes  
del tiempo no han doblegado, para usted  
mi cariño y admiración por siempre.

Ariosto Sarmiento Meza, mi respeto y  
admiración por sus consejos.

## A MI ESPOSA:

MARIA EDUVIGES TORRES DIAZ, quien  
con su insistencia en un fin postergado,  
hoy te cumplo la palabra empeñada, mi  
admiración respeto y amor, por siempre.

## A MIS HIJAS:

Véduar Allié y Tania Mayelli, fuente de mis  
alegrías y ensueños, mi respeto y cariño.

AMIGO

Román Nieves Cortes, amigo entrañable y +  
pilar de mis sueños que, en los momentos más  
aciagos y lejos de la tierra, supiste alentarme.

A MIS HERMANOS:

Hugo Daniel, Hedilberto, Jaime, Arturo, Elizabeth  
y Mayra, con cariño y aprecio.

LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD:

A quien le agradezco su apoyo y comprensión, al  
dirigirme la tesis con eficiencia y responsabilidad  
en la realización y culminación de este trabajo.

A LOS LICENCIADOS:

Jorge D. Arias Vázquez.  
Juan José Sánchez Chau.  
Julio. A. Ortega Flores.  
Victorino González Batres.  
Héctor Gálvez Tánchez.  
Manuel Cordero Barrios.  
Ing. Manuel Villarreal Juárez.  
Bernardo Chirino Jiménez.  
Verónico Ortiz Solorzano.  
Glusteín Becerra Chávez.  
Profr. Glusteín Walter Galvez.  
Profr. Teófilo de León Trujillo.  
Rebeca Hassan Barrera.

Como testimonio de mi amistad y aprecio.

AL LICENCIADO FERNANDO TRUEBA BUENFIL:

Notario Público 42 de Ciudad Nezahualcóyotl,  
Estado de México, hombre de excelsa probidad  
y sapiencia jurídica, con cariño y respeto, por  
sus ayudas, mi profundo agradecimiento.

AL LICENCIADO DAVID FIGUEROA MARQUEZ:

Notario Público 57 de la Ciudad de México, D.F.  
profesional Amigo de acrisolada honradez y  
ética profesional y apegado siempre al Derecho,  
con aprecio y admiración por tu ayuda, mi  
profundo agradecimiento.

DEL OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS PERICIALES GRAFOSCOPICA Y  
DACTILOSCOPICA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I	
MARCO CONCEPTUAL DE DERECHO DEL TRABAJO	
1. El Derecho Social.....	1
2. Derecho del Trabajo.....	5
3. Relación de Trabajo.....	9
4. Derecho Procesal del Trabajo.....	14
5. Concepto de prueba en general.....	19
CAPITULO II	
INTEGRACION DE LA PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL	
1. La prueba pericial.....	25
1.1. La prueba pericial grafoscópica.....	32
1.2. La prueba pericial dactiloscópica.....	37
2. La prueba pericial del actor.....	46
3. La prueba pericial del demandado.....	50
4. La prueba pericial del codemandado.....	55
5. La prueba pericial del tercero interesado a juicio.....	60
6. La prueba pericial rendida por el tercero en discordia.....	68

7. Antecedentes legislativos de la prueba pericial en México.....	71
---	----

### CAPITULO III

#### PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1. Principios procesales.....	73
2. Las etapas procesales del juicio ordinario.....	78
2.1. Presentación de la demanda.....	83
2.2. Audiencia conciliación, demanda y excepción, ofrecimiento y admisión de pruebas.....	88
2.2.1. Conciliación.....	88
2.2.2. Demanda y excepciones.....	93
2.2. 3. Ofrecimiento y admisión de pruebas.....	102
3. Alegatos.....	119
4. Laudo.....	123

### CAPITULO IV

#### OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA PERICIAL GRAFOSCOPICA Y DACTILOSCOPICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1. Requisitos del Ofrecimiento.....	129
1.1. Esenciales.....	138
1.2. Inesenciales.....	141
2. Objeción.....	144
3. Admisión.....	149
4. Momento idóneo de toma de muestras.....	151
5. Desahogo.....	153
5.1. Dictamen.....	162

5.2. Claridad del dictamen.....	165
6. Valoración.....	168
7. Principios de la valoración de la pericial.....	174
CONCLUSIONES.....	177
BIBLIOGRAFIA.....	182

## INTRODUCCION

El Derecho del trabajo reviste singular importancia en nuestra legislación, por ser protector de la clase trabajadora, al grado que los principios fundamentales del mismo se encuentran establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, peculiaridad propia de la disciplina jurídica referida, y de otras de carácter social, con el que revela jerarquía dentro del orden normativo nacional, y con lo que buscó el legislador lograr una mayor eficacia en la tutela de los trabajadores, salvaguardando esos derechos conquistados.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, valiosa por contener derechos eminentemente sociales.

La reforma de 1980 a Ley Federal del Trabajo, contiene avances legislativos procesales que denotan el desarrollo del Derecho Social en la materia aludida, al plasmar mayores cargas procesales para el patronal, con lo que el trabajador encuentra beneficios, al suprimir muchas de ellas y dentro de la que se encuentra la prueba pericial.

El ordenamiento jurídico aludido se integra de dos partes: el primer aspecto es el sustantivo, que se compone de las prestaciones, derechos, y obligaciones; el segundo es lo procesal, que comprende las formas de hacer efectivo las cuestiones indicadas y la manera de resolver las controversias.

Lo procesal constituye la parte primordial del presente trabajo de investigación, que será la cuestión de la prueba pericial grafoscópica y dactiloscópica en el procedimiento ordinario laboral y, en virtud a criterios que algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje sustentan, es por lo que se propone se reforme el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de evitar que órganos

jurisdiccionales laborales legislen o impongan criterios ilegales que redunde en perjuicio de las partes en contra de los principios de economía y celeridad procesal. Por ello deberán señalarse taxativamente los requisitos que deben contemplar el ofrecimiento de la prueba pericial y además de los que establece el ordenamiento laboral, también se debe agregar el nombre y domicilio del perito y constancia de estudio cuando sea necesario.

Aunado a lo anterior, en el primer capítulo de este trabajo, nos referimos al marco conceptual en materia social laboral, y por supuesto procesal. El segundo capítulo se relaciona con la integración de la prueba pericial y de todos los puntos que lo constituyen. En este capítulo se denota que componen la prueba pericial, los dictámenes de los peritos de las partes y tercero en discordia. Así mismo en el capítulo en mención también hacemos una reseña de la prueba pericial.

El tercer capítulo contiene aspectos del procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y particularmente los momentos en el que la parte interesada puede ofrecer la prueba pericial, tratándose de la grafoscópica y dactiloscópica que puede ser en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas hasta antes del cierre de esta etapa que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las supervenientes.

El cuarto capítulo se refiere al ofrecimiento de la prueba pericial grafoscópica y dactiloscópica, dirigida a la cuestión de sus requisitos esenciales e inesenciales. Siendo éste último el que se pondera en este trabajo, por ser la parte medular del mismo, en el que se alude a la necesidad de utilizar un criterio taxativo respecto a las formalidades para ofrecer la prueba pericial, por lo que se propone reformar el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo en los términos citados, para que este contemple el nombre, domicilio y constancia de estudio del perito, a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje no tenga manera de agregar requisito alguno que no esté previsto en el ordenamiento laboral. Lo

referido se presenta, y se complica en la práctica, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje exige al oferente de las pruebas periciales aludidas con antelación, formalidades no contempladas en la ley y desecha el medio de convicción mencionado, lo que conlleva una demora en el procedimiento y transgresión al mismo, por lo que respecta a los principios de economía y celeridad procesal, esto trae como consecuencia que el oferente de dichas probanzas recurra, a través del Amparo Directo, el acuerdo correspondiente y promueva juicio de garantías.

De modo que si el tribunal constitucional federal le otorga el amparo y protección de la justicia federal al Quejoso y ordena a la responsable la reposición del procedimiento, se genera demora en el juicio y perjuicio para el Quejoso, en virtud de que el recurrente se encuentra en la imperiosa necesidad de solicitar la suspensión del acto reclamado, a fin de que se mantenga éste en dicho estado, y no se ejecute, para ello tiene que exhibir una fianza que garantice el importe de las prestaciones a que fue condenado, y además el importe de seis meses de salarios para la subsistencia del trabajador, los que pierde el recurrente si llegaran a prosperar sus excepciones y defensas, salvo que fuera condenado al pago de otras prestaciones; si es mayor, solo cubriría la diferencia y si es menor, quedaría cubierto el importe al que fue condenado, sin la posibilidad de que el actor le devuelva la diferencia, porque de una u otra forma el importe de la subsistencia se deduce de la condena.

Cabe señalar que en el desarrollo de este trabajo fue aplicados el métodos deductivo, que deriva de lo general a lo particular, el analítico, es el estudio disquisitivo, y el método comparativo que se hizo de los diversos conceptos y figuras jurídicas que forman parte de este trabajo.

## CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL DE DERECHO DELTRABAJO

### 1. Derecho Social.

A fin de tener una idea genérica de lo que es el Derecho, el cual es considerado por la doctrina como un conjunto de normas jurídicas que regulan el comportamiento y relación de los hombres en sociedad, es evidente que todas las disciplinas jurídicas tienen esas características y de las cuales no escapa el Derecho Social.

Lo que interesa en este punto, es el concepto del Derecho Social, por lo que es relevante establecer el significado etimológico y gramatical de los vocablos de referencia, a fin de contar con elementos que denoten su origen y significado de los aspectos anunciados.

Ahora bien, cabe señalar el término denominado “Derecho”, es un vocablo que etimológicamente proviene del latín, de la palabra *directum*, la cual a su vez deriva de la expresión *dirigere*, que significa:

- enderezar, dirigir, encaminar,
- de *regere, rexí, rectum*, que denota conducción y guía.<sup>1</sup>

Así que también es de señalarse que “Derecho” proviene del latín *directum*, adjetivo verbal *rego-is-ere, rexí, rectum, regir directum*, también deriva de *dirigo-ise-re, direxi, directum*, que significa:

- dirigir en línea recta.<sup>2</sup>

1 UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Tercera Edición. México, 1999. p. 924.

2 BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y Sara Bialotoski. Derecho Romano. Cuarta Edición. Galve. México, 1971. p. 4.

La etimología del vocablo “Derecho” es coincidente entre los tratadistas, respecto a su origen y significado, lo que cambia es la morfología de algunos de esos términos que no pierden su esencia originaria que denotan regulación, orden y dirección, que tienden a provocar una conducta determinada en el hombre dentro de la comunidad. Y el Derecho Social, en su devenir histórico ha conservado sus axiomas y teleología, hasta los tiempos contemporáneos del hombre, protegiendo cada día a las clases sociales económicamente débiles; guareciendo y reivindicando al trabajador ante el capital. A fin de que este no perezca y mantener la paz social, necesaria para el desarrollo.

De manera que la expresión del término “Derecho” objeto de estudio en el presente trabajo y analizado el mismo desde el punto de vista gramaticalmente significa:

- conjunto de leyes, preceptos y reglas,
- a las que están sometidos los hombres en su vida social.<sup>3</sup>

Cabe señalar que, de lo anterior se advierte que “Derecho”, es el conjunto de reglas que dirigen al hombre a un determinado comportamiento social que deberá observar obligatoriamente.

Ahora bien, cabe señalar que será objeto de estudio el vocablo “social” desde el punto de vista etimológico, el cual proviene de la locución latina *socialis*, que significa: “perteneciente o relativo a la sociedad o las contiendas entre unas y otras clases.”<sup>4</sup>

- perteneciente o relativo a la sociedad,
- contiendas entre unas y otras clases.

---

<sup>3</sup> DICCIONARIO PLANETA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Segunda Edición. Planeta. España, 1990. p. 379.

<sup>4</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Jurídico para Juristas. Mayo. México, 1981.p.1263.

Cabe señalar que la denominación del término “social”, objeto de estudio en el presente apartado y analizado el mismo desde el punto de vista gramatical significa:

- clases en que se divide la sociedad humana.<sup>5</sup>

Derivándose de lo anterior que, lo social alude directamente al hombre, cuando se hace referencia al vocablo objeto de análisis en los puntos anteriores y referidos en sus diversos aspectos.

Coligiéndose que, el Derecho Social está dirigido a las clases económicamente débiles, sectores que están en pugna con la otra por diferencias de posiciones económicas, lo que se deriva de su origen etimológico y gramatical.

Doctrinariamente, tratadistas mexicanos se han dado a la tarea de estudiar el Derecho Social, para establecer su finalidad y ámbito de aplicación. Y dentro de los cuales se encuentran los siguientes autores.

Para Lucio Mendieta y Núñez el “Derecho Social, es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.”<sup>6</sup> De manera que para este tratadista el Derecho Social es:

- conjunto de diferentes principios y procedimientos protectores,
- a favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales,

<sup>5</sup> DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Kapelusz. Argentina, 1979. p. 1348.

<sup>6</sup> MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Segunda Edición. Porrúa. México, 1967. p. 66.

- dentro de un orden justo.

En este orden de ideas, Alberto Trueba Urbina dice que el “Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”<sup>7</sup> Por lo que considera que el Derecho Social:

- integra, tutela y reivindica a los que viven de su trabajo,
- así como a los demás grupos sociales considerados económicamente débiles

De los conceptos vertidos por los tratadistas nombrados con antelación, la más amplia o genérica es la que expone Lucio Mendieta y Núñez, quien a través de la misma establece la finalidad del Derecho Social: la búsqueda de un orden justo para los económicamente débiles.

Por lo tanto el Derecho Social es el conjunto de leyes, principios e instituciones dirigidas a proteger, reivindicar, integrar a los individuos, grupos o sectores de la sociedad económicamente débiles, sin distinción alguna, a través de la intervención del Estado, la iniciativa privada o terceras personas que se encuentren obligadas a ello por un ordenamiento jurídico, sin que estos derechos puedan renunciarse por ser garantías sociales.

Pues bien, en el apartado siguiente se tratará lo relacionado a una rama del Derecho Social: el Derecho del Trabajo, el cual, por ende, es una disciplina social.

---

<sup>7</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981. p. 155.

## 2. Derecho del Trabajo.

Es importante conocer el origen etimológico y el significado de la expresión trabajo. Respecto a este vocablo, existe discrepancia entre los autores en relación a su origen de referencia.

Respecto a esta expresión, existen discrepancias entre los autores en relación a su origen etimológico. Unos "... señalan que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo." Otros ubican "... el término trabajo... del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir." Una tercera corriente de tratadistas "... ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra."<sup>8</sup>

El término trabajo proviene también del vocablo latino *tripaliare* que quiere decir torturar la que a su vez deriva de *tripalium* que significa instrumento de tortura.<sup>9</sup>

El origen etimológico de la expresión trabajo, es discutible e incierta. Los tratadistas, derivan su significado de la expresión *trabs*, *trabis*, *tripalium* así como del griego *thlibo* y no existe sinonimia gramatical entre sí. Trabajo se definiría como acción dolorosa o tormentosa. Significado que no es congruente a la esencia de la actividad si se atiende de que el hombre primeramente se convirtió en recolector de frutos y raíces, luego en cazador y más tarde en agricultor, medios de subsistencia que buscó para sobre vivir, sin que esto refleje su significado etimológico por lo que *laborare* es un término más a fin al de trabajo.

8 DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México, 1988. p. 3.

9 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.1339.

De manera que, trabajo se definiría como acción dolorosa o tormentosa. Significado que no es símil a la esencia de la actividad, si se atiende que el hombre primeramente se convirtió en recolector de frutos y raíces, luego en cazador y más tarde en agricultor, medios de subsistencia que buscó para sobrevivir, sin que de esto refleje su significado etimológico, por lo que *laborare* es el término más afín al de trabajo. El significado etimológico más bien es figurado.

En cuanto al vocablo denominado “trabajo”, el cual puede ser definido desde el punto de vista: doctrinario, gramatical y legal, afín de conocer si existe afinidad entre estos aspectos.

Para Néstor de Buen, considerando el aspecto doctrinario define al trabajo como “... el esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.”<sup>10</sup> Este tratadista considera que el trabajo es:

- un esfuerzo,
- que persigue un fin valioso.

Atendiendo el punto de vista gramatical, del termino trabajo el cual viene a significar “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.”<sup>11</sup> Este aspecto conlleva a considerar como:

- esfuerzo humano,
- que produce riqueza.

---

10 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1981. p. 15.

11 DICCIONARIO PLANETA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 1246.

Desde el aspecto Legal, trabajo es considerado por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8, como "... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio." Atendiendo el aspecto jurídico, el trabajo es considerado como:

- actividad humana.

Como los aspectos referidos del término trabajo, son coincidentes en cuanto que es actividad humana, no en cuanto a sus finalidades, solo la gramatical y doctrinaria aducen a ella, no la legal, que se concreta a ser una descripción material de lo que es trabajo.

De ahí que trabajo se defina como toda actividad humana que implica un esfuerzo lícito, dirigido a la producción de riqueza del que se beneficia el trabajador y la sociedad.

El Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Social, por tener entre sus finalidades el de proteger al trabajador, que representa la clase económicamente débil, frente al capital.

Como disciplina jurídica que es el Derecho Laboral, su concepto es objeto de estudio por los tratadistas de la materia desde los diversos puntos de vista formales y materiales.

La definición de Derecho del Trabajo es heterogénea por la relatividad de su evolución, como lo que se está presentando a través de la teoría de la flexibilidad en la relación de trabajo, corriente impulsada por el capital.

La diversidad de criterios que los tratadistas aplican en la definición de Derecho del Trabajo, es de donde resulta su complejidad al inmersar en ella varios aspectos: formales y materiales.

El profesor José Dávalos Morales señala: “consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.”<sup>12</sup> De manera que para el tratadista nombrado el Derecho Laboral tiene por objeto:

- conseguir el equilibrio y la justicia social,
- en las relaciones de trabajo.

Néstor de Buen define al Derecho del Trabajo como “... el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>13</sup> De modo que para este autor, el Derecho del Trabajo regula:

- las relaciones que derivan directa o indirectamente de la prestación libre de un servicio personal subordinada y remunerada.
- para producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

El Derecho del Trabajo es definido por los tratadistas nombrados en los términos que aluden, que en esencia de las mismas se refleja que son idénticas, pues se advierte que buscan el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. No existe una diferencia sustancial entre los conceptos de cada uno de los estudiosos de la materia.

12 DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 43.

13 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 131.

Por consiguiente, entendemos que el Derecho del Trabajo en general, regula las diversas relaciones obrero patronal, en lo individual, colectivo, administrativo y procesal, protegiendo y reivindicando al trabajador en la realización de la justicia social.

Por lo anterior, y la importancia del tema tratado, en la siguiente parte de este capítulo se estudiará la relación de trabajo, que viene a ser el instrumento fáctico jurídico básico para la generación y aplicación de los derechos sustantivos y adjetivos laborales.

Ahora bien, cabe señalar que el siguiente apartado de esta tesis se denomina la relación de trabajo y el cual será objeto de estudio y análisis en siguiente punto de este trabajo.

### **3. Relación de trabajo.**

En la Grecia antigua, Aristóteles ya indicaba con su premisa especulativa de que el hombre es un “son políticón” (ser político), lo que infirió de los hechos de la historia, que el ser humano es sociable y social, inmersó con esto, la idea de relación.

La idea de relación social es antiquísima, comparada con la de trabajo, esta surge al concientizarse el proletariado, con la revolución industrial inglesa.

La denominación de relación, requiere para su comprensión del análisis desde sus diversos punto de vista: etimológico y gramatical, a fin de tener una visión completa de los aspectos nombrados y saber la forma en que es conceptualizado el término objeto de estudio, para derivar de estos los elementos de identificación que le son comunes a las diversas acepciones.

El término denominado relación atendida desde el punto de vista etimológico, deriva del latín “*relatio*”, vocablo que viene a significar “referencia que se hace de un hecho.”<sup>14</sup>

El vocablo relación desde el aspecto gramatical, es definido como la “situación que se da entre dos cosas, ideas o hechos cuando por alguna circunstancia están unidas de manera real o imaginaria.”<sup>15</sup>

La expresión de relación desde los aspectos referidos: etimológico y gramatical, no aluden de manera directa al sujeto, por lo que debe de entenderse en sentido genérico a esta denominación como el vínculo entre sujetos, objetos, ideas y hechos, unidas por circunstancias objetivas o subjetivas.

La idea de relación desde los aspectos señalados, obliga a conocer necesariamente lo jurídico de esta cuestión, por lo que se exponen conceptos gramaticales y doctrinarios de la misma, a fin de saber los términos en que es considerada la locución de referencia por los aspectos señalados.

La expresión de relación jurídica desde el punto de vista gramatical, es considerada como “todo vínculo de derecho entre dos o más personas, o entre una de ellas al menos y una cosa corporal o incorporeal, con trascendencia en el ordenamiento vigente.”<sup>16</sup>

Relación jurídica es la “... que se da entre el sujeto de una obligación y el titular de un derecho subjetivo. La expresión de relación jurídica”, en este sentido, es un concepto práctico exclusivo de la dogmática civil.”<sup>17</sup> De manera que relación jurídica es:

- es el vínculo que se da entre las partes.

14 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.1165.

15 DICCIONARIO PLANETA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 1080.

16 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.1166.

17 DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ob. Cit. P. 2773.

Relación jurídica doctrinariamente es “la articulación funcional de los supuestos, las consecuencias, los sujetos y los objetos de derecho, constituyendo así un elemento complejo, por cuanto que la misma se constituye por un enlace o articulación de los supuestos, consecuencia sujetos y objetos de derecho, unidos por un nexo específico del ordenamiento jurídico que denominamos: la cópula “deber ser”<sup>18</sup> Para Rogina Villegas la relación jurídica es:

- la articulación de los supuestos, las consecuencia, los sujetos y objetos de derecho.
- unidos por la cópula del deber ser.

De las definiciones expuestas, la más completa es la que aduce Rogina Villegas, en ella se atiende a los supuestos, consecuencias, sujetos y objetos de derecho que pueden aparecer en las relaciones jurídicas.

Por lo tanto la relación jurídica es un vínculo entre personas, cosas y derechos, que generan deberes y facultades, establecida por una norma que le determina consecuencia o inconsecuencia de esa misma índole, en los entes homogénos y heterogénos.

Ahora bien, se tiene ya la idea de lo que es una relación desde el punto de vista común y jurídico, por lo que a partir de este momento nos ocuparemos de lo que es la relación de trabajo.

La relación laboral, así como el trabajo, corrió la misma suerte en su devenir histórico. Estas Instituciones fueron desestimadas en lo político e ideológico. El trabajo fue estigmatizado en sus orígenes, como propio del esclavo, castigo, mercancía, arrendamiento, estas consideraciones hicieron

<sup>18</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil I. Octava Edición. Porrúa. México, 1973. p. 113.

pensar, que no merecía ninguna atención normativa, menos el de proteger al trabajador. Derivada de esto, la relación laboral fue marginada por las diversas teorías como arrendamiento, compraventa, contrato de sociedad y como un mandato. Esto es el resultado del tradicionalismo legislativo del contractualismo civil, lo que deriva de la incomprensión de los civilistas para entender el fenómeno de la relación de trabajo, fue lo que originó la búsqueda de la equiparación para explicarlo.

Es conveniente, por la importancia que tiene el conocer, como es considerada la relación del trabajo en el ordenamiento legal respectivo. La Ley Federal del trabajo, en su artículo 20, expresa lo que se entiende por relación de trabajo.

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Así que para el ordenamiento laboral en vigor, la relación de trabajo, independientemente del acto que le dé origen a la misma deberá comprender necesariamente:

- la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral (patrón).
- mediante el pago de un salario.

Las connotaciones que constituyen el tema, fueron analizadas desde sus diversas acepciones. Ahora se estudiará esa figura jurídica que forman esos dos vocablos y que integran la denominación de relación de trabajo, que es conceptuada por los tratadistas laboristas en el aspecto doctrinario.

La relación laboral “es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática.”<sup>19</sup> De manera que para Briceño Ruíz la relación de trabajo es:

- las partes tienen eventualmente el derecho de adherirse,
- la voluntad resulta intrascendente,
- los efectos se producen de manera automática.

Según Mario de la Cueva, la relación de trabajo es conceptualizada como la “situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos colectivos, y Contrato Ley y de sus normas supletorias”<sup>20</sup> De modo que para este jurista, la relación de trabajo es:

- una situación jurídica objetiva creada entre patrón y trabajador,
- derivada de la subordinación por la prestación de un servicio,
- cualquiera que sea el acto que le dé origen,
- a la cual se aplican todas las normas de trabajo.

En los conceptos referidos de los autores citados, respecto a la relación de trabajo, se advierten peculiaridades en las mismas, como de que el vínculo de trabajo crea una situación jurídica concreta, eventualidad de las partes de adherirse, la voluntad es intrascendente y las normas producen sus efectos.

<sup>19</sup> BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. p. 116.

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p.187.

De manera que la relación de trabajo se da entre una persona física (trabajador) y otra física o moral (patrón). Atendiendo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dicha relación tiene la particularidad de ser subordinada respecto del servicio prestado por el trabajador, así como que se realiza a cambio de un salario. Por tanto, los elementos de la relación de trabajo son:

- 1.- el trabajador (persona física),
- 2.- el patrón (persona física o moral),
- 3.- la subordinación,
- 4.- el salario.

Cabe señalar al respecto que los dos primeros elementos aludidos son considerados subjetivos, y los señalados con los números 3 y 4 son estimados como objetivos.

Consiguientemente, entendemos que la relación de trabajo es el vínculo fáctico jurídico entre el patrón y trabajador de un servicio personal subordinado y remunerado, que produce consecuencias jurídicas involuntarias entre las partes, con la particularidad de ser irrenunciables.

De modo que, por la afinidad del tema tratado, en la siguiente parte de este capítulo se estudiará el Derecho Procesal del Trabajo, que viene a ser el instrumento jurídico para la aplicación de las normas sustantivas laborales.

#### **4. Derecho Procesal del Trabajo.**

El tema de referencia se compone de tres términos, dos de los cuales fueron objeto de estudio en apartados anteriores. En esta ocasión se analizará el vocablo proceso, a través de sus diversas acepciones, a fin de conocer el significado que genera el mismo desde los aspectos siguientes: etimológico, gramatical, genérico, doctrinario y jurídico, para tener una idea.

Ahora bien, por lo anteriormente dicho cabe señalar que etimológicamente, proceso, proviene del latín “*processus*”, que significa acción de ir hacia delante.<sup>21</sup>

Proceso, gramaticalmente es definido como conjunto de actos procesales que se inicia con la presentación y admisión de la demanda y termina cuando concluye por las distintas causas admitidas por la ley.<sup>22</sup>

El genérico de proceso es “... un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre si determinada relación de solidaridad o vinculación”<sup>23</sup>

Doctrinariamente, proceso es “un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto.”<sup>24</sup> Bien, para Cipriano Gómez Lara, el concepto de proceso debe contemplar los siguientes elementos, y los cuales señala en la definición de referencia y en el que se puntualizan como:

- conjunto de actos del Estado, de las partes y de terceros ajenos al proceso,
- para la aplicación de la ley a un caso concreto.

“El proceso jurídico es una serie de actos... que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenado entre sí por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos.”<sup>25</sup> Eduardo Pallares, al definir el proceso lo considera como:

21 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 1084.

22 PALLARES, Eduardo. Diccionario Jurídico de Derecho Procesal Civil. Octava Edición. Porrúa. México, 1975. p. 636.

23 Idem.

24 GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. México, 1974. p.11.

25 PALLARES, Eduardo. Diccionario Jurídico de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 636

- una serie de actos, correlacionados entre sí,
- que persiguen un objeto.

El concepto más conciso y a la vez completo, es el que expone el Profesor Cipriano Gómez Lara, al señalar en el mismo quienes realizan ese conjunto de actos.

Pues bien, la locución de proceso, en sus diversas acepciones, revela: conjunto de actos procesales, relación entre los actos procesales, sucesión en el tiempo de los actos procesales, intervención de diversos sujetos jurídicos y finalidad.

Por lo que se entiende que proceso es el conjunto de actos provenientes de los diversos sujetos que intervienen en la relación procesal que persigue dirimir el conflicto.

Una vez estudiadas las acepciones del vocablo denominado proceso, desde sus diversos aspectos, aparece la necesidad de conocer el concepto o definición del Derecho Procesal. Por lo tanto los procesalistas lo definen de la siguiente manera.

Carnelutti lo define como “el conjunto de normas que establecen los requisitos y efectos del proceso.”<sup>26</sup> Así que para este autor, el Derecho Procesal establece:

- los requisitos y efectos del proceso.

<sup>26</sup> CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Volumen I. Quinta Edición. EJEA. Argentina, 1959. pp. 21, 22

José Ovalle Favela nos dice que el Derecho Procesal “estudia el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso por cuyo medio el Estado, ejercitando la función jurisdiccional, asegura, declara y realiza el derecho.”<sup>27</sup> De manera que para este maestro, el Derecho Procesal regula:

- el proceso por cuyo medio el Estado, en ejercicio de la fundación jurisdiccional,
- asegura, declara y realiza el derecho.

Las definiciones de los autores nombrados respecto del Derecho Procesal, en el fondo son idénticas toda vez que se refieren a la regulación del proceso, aun cuando José Ovalle Favela denota el fin de las normas, la función jurisdiccional del Estado.

Entonces, el Derecho Procesal es el conjunto de normas que regulan los actos provenientes de los diversos sujetos que intervienen en el proceso, que producen efectos directos e inmediatos, en la impulsión de éste dirigido a dirimir la controversia planteada.

Una vez estudiadas las acepciones de los vocablos denominado proceso y derecho desde sus diversos aspectos, es necesario conocer lo que es Derecho Procesal del Trabajo. Diversos autores lo definen así.

Para Mario Salinas Suárez del Real en el Derecho Procesal del Trabajo sé “... estudian las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicato”<sup>28</sup> Para este autor, el Derecho Procesal del Trabajo regula:

<sup>27</sup> OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Octava Edición. Oxford. México, 2001. p. 5.  
<sup>28</sup> SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Práctica Laboral Forense. Cárdenas Editores. México, 1980. p. 5.

- la actividad de los tribunales laborales,
- los trámites en los conflictos individuales, colectivos y económicos, en el que intervienen trabajadores, patronos y sindicato.

Por su parte, Alberto Trueba Urbina dice que Derecho Procesal del Trabajo es “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronal, interobrero o interpatronal.”<sup>29</sup> Por lo tanto, para el jurista citado, el Derecho Procesal del Trabajo regula los siguientes aspectos:

- la actividad de los tribunales y el proceso del trabajo,
- para mantener el orden jurídico y económico de las relaciones, obrero patronales, ínter obreros o ínter patronales.

Como se puede observar, los tratadistas mencionados definen al Derecho Procesal Laboral atendiendo a sus aspectos materiales y formales, olvidándose de la función reivindicadora de esta disciplina, aunque esté inmersa dentro del mismo ordenamiento, tiene sus propias finalidades, para conceptuar esta se requiere atender a los sujetos, objetos y fines de ésta disciplina.

Para nosotros, el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan los actos de los diversos sujetos que intervienen en el proceso dirimiendo el conflicto o inconflicto planteado con sentido reivindicador y social.

<sup>29</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa. México, 1975. p.18.

Entendemos por inconflictos todos aquellos procedimientos en el que no existe controversia alguna, como en los trámites paraprocesales, casos concretos el aviso de rescisión de contrato de trabajo que el patrón presenta a la Junta de Conciliación y Arbitraje en virtud de la negativa del trabajador a recibir la misma o bien cuando el sindicato o patrón le notifica al prestador de un servicio la creación de un nuevo puesto de labores.

Aunando a lo expuesto, en relación con lo que entendemos por Derecho Procesal del Trabajo, cabe señalar que la expresión sustantiva en lo contencioso se alude aquellos derechos subjetivos del trabajador que son reclamados a través de la vía ordinaria laboral, tales como aguinaldo, vacaciones, salarios devengados, lo administrativo son aquellos procedimientos seguidos ante la autoridad del trabajo de esta naturaleza, que basta que el prestatario del servicio presente una queja ante dicha Dependencia para que se de inició al procedimiento aludido y los paraprocesales son aquellos en los que interviene la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin planteamiento de controversia alguna, a estos son los que se les puede llamar inconflictos por la carencia de éste en el procedimiento que se plantee ante el órgano jurisdiccional.

Ahora bien, en el siguiente punto de este capítulo, se estudiará el concepto de la prueba en general, que tiene una interrelación con el que fue objeto de análisis en el presente punto.

## **5. Concepto de prueba en general.**

La prueba es un tema que dentro de la disciplina jurídica procesal tiene interés, este reside en su objeto y fin. Sin pruebas no existe proceso que lleve certeza en la pretensión o excepción. Su objeto son los hechos controvertidos e incontrovertidos, su fin es formar convicción en el juzgador al dictar la resolución en la que valore la prueba. Si ésta no

conjunta esos dos aspectos resulta ineficaz o inútil, no realiza el objeto y el fin para la cual fue creada y ofrecida en procedimiento contencioso, administrativo y para procesal, que es donde deriva su relevancia.

El tema en estudio puede entenderse desde el punto de vista de la sustantividad como del verbo: prueba y probar. Estos vocablos, la gramática los califica como sustantivo y verbo, e indefectiblemente tienen una relación intrínseca y substantivamente significa un medio y el verbo una acción.

Por esto, se analizan dichos términos, en su acepción etimológica, gramatical, doctrinaria y jurídica, a fin de conocer estos aspectos de las locuciones denominadas prueba y probar, por tener estas expresiones una interrelación, a un con objeto y finalidad diversa, se interaccionan. El término denominado prueba, es multívoco y su objeto en sus diversos aspectos, deriva cercioramiento y convicción de acreditar lo controvertido o incontrovertido, como se advierte de sus acepciones precedidas desde los diversos puntos de vista, como son:

Caravantes señala que el vocablo prueba, etimológicamente proviene del adverbio *probe*, que significa honradamente, por considerar que obra con honradez el que prueba lo que pretende, otros, aducen que el término de referencia deriva de la expresión *probandum* que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar, hacer fe, según lo señalaron varias leyes del derecho romano.<sup>30</sup>

Prueba, en su acepción gramatical expresa la acción y efecto de probar, así como la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.<sup>31</sup>

30 CARAVANTES, José de Vicenty. Tratados de los procedimientos Junciales en materia Civil. Tomo 5. Ángel. México, 1998. p. 169.

31 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.1100.

El vocablo denominado prueba, desde el punto de vista jurídico es conceptuado como la “justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que la ley autoriza y reconoce por eficaces.”<sup>32</sup>

El enunciado denominado prueba, analizada desde el punto de vista doctrinario, es conceptuado por los estudiosos de la materia procesal en los siguientes términos.

Para Alcala-Zamora “... prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso.”<sup>33</sup> De modo que para este autor, la prueba es:

- obtención de la certeza de los hechos discutidos o discutibles,
- de la cual deriva la solución del conflicto.

Eduardo Pallares dice que el “sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, existencia o inexistencia de algo.”<sup>34</sup> Para este estudioso la prueba es un medio para:

- evidenciar la verdad o falsedad de una proposición,
- la existencia o inexistencia de algo.

De los tratadistas presentados, se advierte claramente que el concepto mas objetivo es el ofrecido por el Profesor Jacinto Pallares, al señalar que prueba es el medio que sirve para señalar o evidenciar la verdad o falsedad de una proposición, existencia o inexistencia de algo que puede ser un hecho.

---

32 Idem.

33 ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto y Ricardo Levene. Derecho Procesal Penal, Tomo III. G. Kraft. Argentina, 1945. p. 20.

34 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 658.

Alcala-Zamora al definir lo que es la prueba, confunde el sustantivo de este vocablo y así como el verbo probar, y no menciona la finalidad del medio de convicción.

A fin de conocer lo que significa el verbo probar, es conveniente poner atención desde el aspecto etimológico, gramatical, jurídico y doctrinario del referido vocablo.

El término probar etimológicamente deriva del latín *probare* que significa “hacer examen y experimento de las cualidades de personas o cosas”<sup>35</sup> La expresión del verbo probar desde su aspecto gramatical es definido como “... demostrar, evidenciar la verdad de algo.”<sup>36</sup> El vocablo probar desde el aspecto jurídico significa “... establecer la existencia de la verdad”<sup>37</sup>

Atendiendo el aspecto doctrinario, Eduardo Pallares dice que “probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición. También puede decirse que probar es evidenciar algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales.”<sup>38</sup> De modo que para este tratadista probar es:

- producir certidumbre en la mente de una persona,
- de la existencia o inexistencia de un hecho,
- de la verdad o falsedad de una proposición.

---

35 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.1081.

36 DICCIONARIO PLANETA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 1015.

37 TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p.103.

38 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit pp. 657, 658.

Carlos Lessona señala y define que el verbo objeto de estudio probar “significa hacer conocidos para el Juez los hechos controvertidos y dudosos y darle la certeza de su modo preciso de ser”<sup>39</sup> Es decir, para este autor, probar significa:

- hacer llegar al Juez los hechos controvertidos y dudosos,
- dándole la certeza de su modo preciso de ser.

De los conceptos vertidos del verbo probar, se colige que éste tiene como objeto crear certidumbre en el juzgador y a esto es lo que alude Eduardo Pallares, por lo que su definición del verbo en cuestión es la más aceptada. Los vocablos denominados prueba y probar, tienen diferentes fines, el primero atiende al medio que la ley autoriza y el otro en producir un estado de certidumbre en el juzgador al valorar la prueba.

De manera que prueba, es el medio previsto en la ley y ofrecida por las partes en un proceso, tendiente acreditar sus pretensiones o excepciones y defensas, que patenten la certidumbre de los hechos controvertidos en el ánimo del juzgador.

Cabe señalar para la cuestión correspondiente, que en el siguiente capítulo de este trabajo será objeto de estudio y se analizará la integración de la prueba pericial.

---

39 CITADO POR PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 250.

## CAPITULO II LA PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL

La forma de como esta integrada esta probanza, es para patentizar que esta prueba esta constituida inmanentemente por "... un objeto de conocimiento, un sujeto que necesita conocer el objeto y un sujeto que tiene los conocimientos que le permiten develar el objeto para que lo entienda el profano"<sup>40</sup> El primero es la materia objeto de la prueba, el segundo es el juzgador, el tercero es el perito. Existe una conexidad interactiva entre los mismos que, conforman la pericial y además se denota una unidad de carácter de los sujetos primarios, quienes son inmutables al momento de ofrecerse la prueba, el no poder cambiar de calidad: como de perito a testigo, absolvente a perito, testigo a perito y el objeto por estar previamente determinado en los puntos sobre la que versará la pericial, porque debe ser ajeno al proceso el perito. Aparece la necesidad de este elemento de convicción para dilucidar los puntos cuestionados y el juzgador esté en aptitud de valorizar el que más certidumbre y convicción tenga que conlleve la verdad.

De los elementos inmanentes citados de la pericial, únicamente dos de los cuales pueden ser sustituidos: el perito y el juzgador, no así el otro por tener un carácter inmutable, determinado por la ley; el primero, bien por petición del oferente o concurrente, o por excusa, cuando el perito tenga un impedimento para rendir el dictamen, por lo que concierne al segundo, porque renuncie o cambie de adscripción o por excusa debidamente acreditada ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

La Junta de Conciliación y Arbitraje interviene designando al perito tercero en discordia, no ofreciendo, ni perfeccionando la prueba, por establecerlo así la Ley.

---

40 RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Segunda Edición. Pac. México, 1980. p. 87.

## 1. La prueba pericial.

Esta probanza surge cuando se presenta la necesidad de apreciar un hecho que requiere de conocimientos especiales, obtenidos a través del estudio o experiencia personal: proveniente del ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la imperiosidad de esta prueba denominada pericial.

La necesidad imperiosa de la prueba pericial proviene de los hechos de la demanda o de la contestación, a fin de que el juzgador aprecie debidamente los mismos, ahora bien ¿Qué es esta prueba?

La prueba pericial “es la opinión sobre un hecho u objeto basada en el conocimiento y en la experiencia que un docto externa, ante un juez o tribunal al ser requerido para ello en juicio.”<sup>41</sup>

Lo anterior, conmina a entender ¿Qué es un perito? Para tener una visión lo que es la prueba pericial, es por lo que se requiere saber, lo que es el sujeto nombrado y estar en la posibilidad de identificarlo conceptualmente.

Perito es la persona que tiene conocimientos especiales sobre alguna ciencia, arte u oficio que ilustra al juzgador acerca de los diferentes aspectos de una realidad específica y cuestionada.

Una vez asentado el concepto de pericial y perito, cabe decir que la doctrina procesal laboral, se ha ocupado, en estudiar la naturaleza jurídica de la prueba pericial y señala: en primer término que la pericial es un medio de prueba y en el otro, es catalogado como un auxiliar del juzgador, posiciones que cada una

41 BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editores. México, 1976. p. 37.

de ellas explican la naturaleza de la probanza de referencia, cuestiones que aun siguen siendo polémicas por los tratadistas, muy respetables las opiniones de éstos y para saber lo que sustentan es necesario conocer las mismas.

Así se advierte doctrinariamente.

1.- El perito es el sujeto propuesto por las partes, para rendir su dictamen que influirá o no, hondamente en el sentir o pensar del juez. Para esta doctrina que es la más generalizada, se trata de un medio probatorio como cualquier otro.

2.- La segunda doctrina es la que considera al perito, no como uno de tantos medios probatorios, si no que es un verdadero auxiliar del juez, es decir, el juzgador ante la imposibilidad de que sea un hombre de conocimientos universales, se necesita auxiliar de un individuo versado en alguna ciencia o arte, a fin de ilustrar mejor al juez para que éste dicte una sentencia más justa.

La doctrina estima como medio de prueba y como auxiliar del juzgador al perito, antes de abordar estos puntos, es relevante saber que es un medio de prueba y que es un auxiliar, a fin de llegar a una conclusión respecto a su naturaleza jurídica de la probanza en cuestión.

Para José Ovalle Favela, “Los medios de pruebas son los instrumentos con los cuales se pretende lograr el cercioramiento del juzgador sobre los hechos objetos de prueba.”<sup>42</sup> De manera que para este autor los medios de pruebas son:

- instrumentos de los que deviene certeza al juzgador,
- sobre los hechos objetos de pruebas.

---

42 OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 114.

“Son medios de pruebas, cualquier cosa o actividad que puede servir para demostrar la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos.”<sup>43</sup>

Eduardo Pallares estima que los medios de pruebas pueden ser:

- cosa o actividad,
- para acreditar los hechos controvertidos.

Los conceptos de los tratadistas nombrados respecto de lo que consideran como medios de pruebas, la más completa es la que expone Eduardo Pallares, al inmersar en su definición a la actividad, con ello abarca la cuestión de la prueba pericial, que es una actividad desarrollada por un experto.

“Auxiliar, se dice de la persona que ayuda o auxilia a otra en el ejercicio de un cargo, de una función o de una actividad.”<sup>44</sup> Desde el punto de vista gramatical el auxiliar es:

- la persona que ayuda a otra.

Ahora bien, cabe señalar que Néstor de Buen Lozano dice que en su “... concepto el perito es un auxiliar del juez o de las Juntas que produce un medio de prueba: su dictamen.”<sup>45</sup>

“Estrictamente hablando, la pericial no es un medio de prueba para aportar al juicio hechos desconocidos sino para interpretarlos; es la opinión de un experto que analiza tales hechos y obtiene conclusiones de las que pueden valerse la Junta de Conciliación y Arbitraje.”<sup>46</sup>

43 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 556.

44 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.150.

45 DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 1988. p. 468.

46 DE BUEN UNNA, Carlos Ley Federal del Trabajo. Análisis y Comentarios. Sexta Edición. Themis. México, 2000. p. Correspondiente a los artículos 820-821.

Las definiciones señaladas son coincidentes en cuanto a considerar a los medios de pruebas como instrumento para lograr la certidumbre o la verdad de los hechos controvertidos, siendo el concepto más completo, el que sustenta el Maestro Eduardo Pallares, por involucrar el vocablo “actividad” en la definición, con lo que alude a una cuestión científica, técnica o artística, dentro de éstas se encuentra inmersa la pericial. El hecho de que sea considerado como un auxiliar al perito por la doctrina, no desestima que la prueba pericial sea un medio probatorio porque la ley le da ese carácter y cumple con una función, es prueba por lo tanto es un medio probatorio, sino es medio probatorio no sería prueba.

A nuestro entender la pericial es una prueba que atiende al sujeto perito como un auxiliar y el dictamen una opinión, que conjuntado constituyen el medio probatorio llamado: pericial. Y el hecho de que sea calificado el perito como auxiliar y al dictamen como una opinión, no le resta naturaleza de ser un medio probatorio, solo por tener esas particularidades.

Considerada la pericial como un medio probatorio, la cual tiene un objeto que la particulariza, y consiste en “... hacer asequible al profano el conocimiento de un objeto cuya captación es imposible sin la aplicación de técnicas especiales”<sup>47</sup>

El perito también debe reunir determinadas circunstancias personales para poder fungir con ese carácter, porque de lo contrario corre el riesgo que su dictamen sea insustancial y dentro de dichas cualidades destacan.

Tener conocimiento, significa ser un experto en la ciencia, técnica o arte, sobre la cual versará su dictamen. Sin esto, no se podrá considerar a una persona como perito.

---

47 RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ob. Cit. p. 87.

El perito, independientemente de los conocimientos y experiencia que tenga en la ciencia, técnica o arte, es necesario que también cuente con estas cualidades personales y ser.

- competente,<sup>48</sup>
- e imparcial.<sup>49</sup>

El experto debe tener conocimiento y experiencia porque “no es suficiente con poseer un título o una patente para ejercer la actividad de perito.<sup>50</sup> De manera que para Ángel Ascencio Romero, para que una persona pueda ser considerada perito:

- no es suficiente que conste con un título.

Para que una persona pueda ser perito es necesario la condición de experto en una rama determinada de la ciencia, la técnica o del arte, y un título no es sinónimo de experto.<sup>51</sup> De modo que para Néstor de Buen es imprescindible que la persona que se ostenta como perito deba tener:

- la condición de experto en la ciencia, técnica o arte,
- no solo constar con un título

Las consideraciones de los estudiosos antes nombrados, revelan similitud en sus criterios y coinciden de que un título no es sinónimo de experto por requerir de experiencia y conocimiento.

---

48 DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Derecho Procesal Civil. Décima Cuarta Edición. Porrúa. México, 1981. p. 323.

49 Idem.

50 ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México, 2000. p. 76.

51 Idem.

La idoneidad del perito tendrá que fundarse en algo más que un título y una cédula profesional.<sup>52</sup> Es admisible que se le pregunte al perito sobre sus antecedentes curriculares y su experiencia.<sup>53</sup>

Si la actividad está regulada por la ley, el perito deberá acreditar estar autorizado para ese efecto y poder rendir su dictamen, de lo contrario estaría imposibilitado legalmente para realizar esa función. Si la actividad no está regulada por la ley, no será necesaria dicha formalidad y podrá intervenir como perito, cuando tenga conocimiento especial de la materia respectiva.

La solvencia profesional del perito, quien deberá ser ininfluenciable o incohechable, para rendir el dictamen y desentrañar la verdad de los hechos cuestionados, sin inclinarse a ninguna de las partes.

Otras de las reglas, es que “los peritos deben limitarse a la interpretación de los hechos sobre los que se le pide su opinión, sin aventurar mayores conclusiones sobre la litis,... sus dictámenes no son concluyentes y la Junta puede concederles o negarles valor probatorio, siempre debe motivar su decisión.”<sup>54</sup>

La prueba pericial también tiene una integración formal, que se constituye con los dictámenes rendidos por los peritos de las partes, cuando estos sean coincidentes en sus opiniones sobre la cuestión debatida y con el dictamen del tercero en discordia, al existir discrepancia entre los primeros y se presente en una relación procesal ordinaria, con los rendidos en su caso por los peritos de los coactores o codemandados, estos últimos pueden ser físicas o morales y con el

---

52 DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 469.

53 Ídem.

54 DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo. Análisis y Comentarios. Ob. Cit. p. correspondiente a los artículos 820-821.

del tercero interesado a juicio que puede ser persona física o moral que forman una relación procesal compleja, por la diversidad de sujetos que intervienen como oferentes o concurrentes. Estos últimos no tienen la carga probatoria, bien podrían no ofrecer esta probanza, y obtener un resultado favorable, pero para tener más elementos de convicción la ofrecen en forma *ad cautelam* o como prueba indirecta, a resulta del desahogo de la ratificación de contenido y firma del oferente directo.

Una cuestión que deriva de lo anterior y que es interesante dilucidar en el campo de la misma prueba pericial; consiste en saber que determinará la presencia de una o varias periciales, el número de dictámenes o de materias, lo determina la materia; el dictamen es solo la formalidad a través del cual el perito emite su opinión, que puede contener una o más periciales, desahogada y contenida en un mismo instrumento. Como es el caso cuando el actor ofrece la prueba grafoscópica y dactiloscópica, el perito la desahoga a través de un solo dictamen y si el patrón ofrece las mismas, se estará en presencia de dos periciales determinada por la materia, si únicamente el demandante ofreciera la grafoscópica y el demandado hiciera lo mismo, estaríamos en presencia de una sola pericial, atendiendo que el oferente es el reclamante y el enjuiciado es un oferente concurrente, atendiendo que a él no le corresponde la carga probatoria de acreditar la autenticidad de la firma cuestionada.

La prueba pericial tiene una característica peculiar, que consiste en la intervención de tres sujetos: el oferente, el perito es el que conoce la ciencia, técnica o arte y el órgano jurisdiccional es el que valora la probanza de referencia.

La pericial es esencialmente colegiada. En materia laboral, eventualmente pierde ése carácter, por ser posible el desahogo y valoración de un solo dictamen, sin perder su finalidad la probanza: el desentrañar la verdad de los puntos cuestionados. Y el juzgador podrá valorar plenamente un solo dictamen sin la necesidad de otro.

Por consiguiente, el perito es auxiliar del juzgador en la impartición de la justicia, por más que los nombren las partes y les cubran sus honorarios, toda vez que la protesta de cumplir con el encargo con fidelidad y legalidad, va dirigida a la Junta y de ninguna manera a las partes, porque de no cumplir con esos supuestos puede hacerse acreedor a las sanciones que establece la ley penal, por el delito de falsedad ante autoridad judicial.

En el tema siguiente se analizará lo relativo a la prueba pericial grafoscópica, que está relacionada con el presente estudio, a fin de resaltar la importancia de dicha pericial en materia laboral.

### **1.1. La prueba pericial grafoscópica.**

Este elemento de convicción es uno de los más comunes por las partes en los juicios laborales. La frecuencia de su ofrecimiento se debe a la existencia de la prueba documental y es una rama de la Grafología.

De manera que es imprescindible destacar el aspecto conceptual tanto de una como de la otra, a efecto de conocer los objetos de estudio de estas ciencias, en forma particularizada de las mismas.

La grafología, etimológicamente significa *graphos*: letra y *logos* tratado o estudio.<sup>55</sup> De lo que se traduce en el estudio de la letra, en forma genérica de dicha definición.

Y, atendiendo al concepto doctrinario de grafología contemporánea, es definida como "... la ciencia que estudia las reacciones anímicas, las causas y consecuencias sobre el carácter a través de la escritura"<sup>56</sup>

---

55 ZAPATA CASTILLO, Elsa J. La Pericial en Grafología. México, 2001. p. 5.

56 *Ibidem*, p. 6.

Ahora bien, cabe señalar que Grafología gramaticalmente es definida la como la “ciencia que estudia el carácter de una persona por medio de su escritura.”<sup>57</sup>

Como la Grafoscopia es una rama de la grafología, es pertinente conocer el significado etimológico y origen de la misma que proviene del griego: *graphos* letra y *scopia* uso de los ojos, o lentes.<sup>58</sup> Lo anterior revela esa búsqueda del autor de una firma o rúbrica a través de esos instrumentos de investigación.

La Grafoscopia, doctrinariamente es conceptuada por los estudiosos de la materia como la que “busca encontrar al autor de una firma o determinar la autoría de una firma”<sup>59</sup>

El vocablo Grafoscopia no es definido gramaticalmente por el Diccionario de la Real Academia Española. Sin embargo, resulta que de los conceptos aludidos con antelación se advierte el objeto de estudio de esta disciplina, como la ciencia que busca la autoría de una firma o rúbrica.

Es de señalarse también que dentro de la ciencia que estudia al grafismo o letra, se encuentra también la caligrafía, misma que etimológica, doctrinariamente y gramaticalmente significa:

El vocablo denominado caligrafía etimológicamente proviene del griego: *Cali*: bello, *Graphos*: escrito.<sup>60</sup> El término caligrafía gramaticalmente significa: es el “arte de escribir a mano con letra hermosa.”<sup>61</sup>

57 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. 1990. p. 774.

58 ZAPATA CASTILLO, Elsa J. La Pericial en Grafología. Ob. Cit. p. 5.

59 *Ibidem*, p. 27.

60 CARRO MACEDA, Gonzalo. Grafoscopia Criminalística. Segunda Edición. OGS. México, 2000. p. 247.

61 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 285.

La expresión del vocablo objeto de estudio es el de caligrafía, y el cual vista desde el punto doctrinario viene a significar como "... la técnica de escribir con belleza"<sup>62</sup>

De los conceptos expuestos de Grafología, Grafoscopía y Caligrafía, se advierte que estas ciencias tienen en común el estudio de la letra, que es propia y única de éstas, aunque con finalidades diferentes, como se aprecia de las definiciones de las mismas. Por lo que es pertinente e indispensable conocer lo que significa: letra, escritura, gráfico, grafismo, firma y rubrica, por ser términos pertenecientes a dichas disciplinas.

Letra es un "Signo gráfico que, solo o combinado con otros, representa en la escritura un sonido lingüístico."<sup>63</sup> ¿Qué significa escritura? Es la forma o "Representación del lenguaje por medio de signos gráficos"<sup>64</sup> Gráfico es lo "Perteneiente o relativo a la escritura."<sup>65</sup> Qué significa el término Grafismo, "Son las particularidades de la letra de una persona."<sup>66</sup> Firma "es la forma gráfica que escoge una persona, para identificarse ante los demás."<sup>67</sup> Rúbrica son los trazos que cada persona añade en forma invariable como parte de su firma.<sup>68</sup>

Firma es la composición escritural que se integra con el nombre y apellidos de una persona física que generalmente va acompañada de la rúbrica y viene a ser la forma de identificarse de su autor.

Y además cabe señalar que la prueba pericial grafoscópica puede atender a firmas legibles, ilegibles o mixtas atendiendo al concepto de firma que fue asentada con antelación. Y para entender lo anterior la legible

62 ZAPATA CASTILLO, Elsa J. La Pericial en Grafología. Ob. Cit. p. 26.

63 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 910.

64 *Ibidem*, p. 654.

65 *Ibidem*, p. 773.

66 *Idem*.

67 CARRO MACEDA, Gonzalo. Grafoscopía Criminalística. Ob. Cit. p. 197.

68 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 1290.

se presenta cuando el autor escribe su nombre y apellidos, la ilegible cuando estampa su rúbrica y la mixta cuando asienta su nombre y apellidos acompañado de la rúbrica.

Puede atenerse el perito solo al concepto de firma, si el oferente no especifica si se trata de firma legible, ilegible o mixta. El perito debe atender al concepto general de firma, sin tomar en cuenta las modalidades citadas, si el oferente llega a señalar las dos primeras, el cuestionario sería más completo, el dictamen denotaría más objetividad.

En los juicios laborales ordinarios, las partes en conflicto suelen con frecuencia ofrecer la prueba pericial para buscar la verdad o falsedad de la firma cuestionada u objetada en cuanto a su autenticidad y ofrecen comúnmente la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica, siendo que la materia propia de la prueba de referencia es la grafoscopía, que busca el autor de la firma o rúbrica. Y objetan el contenido del documento, el cual es materia de otra pericial, denominada documentoscopía que “es la ciencia que estudia integralmente el documento objetado: firma, escritura mecanográfica, sellos alterados, agregados, tendiente a conocer algún tipo de falsificación en el documento cuestionado.”<sup>69</sup> Por lo tanto, debe formular el oferente las preguntas idóneas o propias de la pericial ofrecida que se relacionen directamente con las objeciones planteadas, que muchas veces por inercia se cuestiona el contenido de la prueba documental, sin formular el cuestionario respectivo. Lo que implica que dicha objeción carezca de trascendencia jurídica, por no haberse formulado el cuestionario que contenga las preguntas a través de las cuales se desahogará la pericial.

Suelen aparecer problemas cuando actor o demandado ofrece la pericial en caligrafía con un cuestionario de grafología, o una pericial en grafología con un cuestionario de grafometría, una pericial en grafometría con un cuestionario

<sup>69</sup> ZAPATA CASTILLO, Elsa J. La Pericial en Grafología. Ob. Cit. p. 7.

en grafoscopía, una pericial en caligrafía con un cuestionario en grafoscopía, una pericial en grafoscopía con un cuestionario en grafología, una pericial en grafología con un cuestionario en grafoscopía, una pericial en grafometría con un cuestionario en grafoscopía, una pericial en grafometría con un cuestionario en grafometría, una pericial en caligrafía con un cuestionario en grafometría. La Junta de Conciliación y Arbitraje, ante esta situación deberá atender al cuestionario no a la materia de la pericial, porque el oferente ésta cumpliendo con los requisitos previstos por la ley y no podrá desechar la prueba por la incorrección en el nombre de la materia o no existir identidad entre la materia y el cuestionario sobre la que versará dicha prueba. Si ocurriera lo contrario, la Junta estaría infringiendo las normas del procedimiento de la parte oferente, que sería recurrible al impugnarse el laudo. En el supuesto de que fuera el trabajador quien tuviere esa incorrección, y la Junta le desechara dicha probanza, estaría violando el procedimiento, en virtud de estar obligada a designarle un perito de la materia correspondiente y relacionado directamente con el cuestionario, porque el nombrado no fuera el correcto y además habiendo cumplido el oferente con las demás formalidades exigidas por la ley, la autoridad laboral debe admitir la prueba, porque el cuestionario es el que rige el desahogo de la pericial. Ahora bien, ¿La Junta podrá cambiar la materia de una pericial o perfeccionar el cuestionario? No podría hacer esto último, por lo que respecta al primer aspecto nombrado, solo si el oferente de fuese el fuera el actor.

Si el actor ofrece dos pruebas periciales, y resulta que en el cuestionario solo alude a una de ellas, omite formular las preguntas a través de las cuales se deberá desahogar la otra pericial, pero el demandado, ofrece la pericial en la que el actor dejó de exhibir el cuestionario, ¿Podrá la Junta de Conciliación y Arbitraje admitirle al accionante la pericial ofrecida incorrectamente en la que no se formularon preguntas directamente con la materia omitida? La Junta puede admitirle dicha probanza, en virtud al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de referencia porque de no hacerlo deja en estado de indefensión al actor.

Podrá la Junta desechar algún punto o pregunta del cuestionario formulado por el oferente o por los demás peritos concurrente o se atiende al resultado del desahogo del cuestionario al cual el perito tiene que apegarse estrictamente. Lo que no está en el cuestionario no está en el proceso.

El perito se rige por el principio taxativo, por no poder ir más allá del cuestionario, ni inclinarse por algún dictamen, cuando se trate del tercero en discordia, porque es al juzgador a quien le corresponde valorar la pericial.

En el siguiente apartado de este capítulo se tratará la cuestión relativa a la Dactiloscopia, que está íntimamente relacionada con el punto objeto de análisis y que en muchas ocasiones interactúan.

## **1.2. La prueba pericial dactiloscópica.**

La dactiloscopia estudia las huellas digitales, y éstas a su vez, son objeto de regulación en múltiples ordenamientos legales sustantivos, adjetivos, administrativos o reglamentos que, en diversos de ellos, tienen un carácter “*sine qua non*”, revelando esto que, la omisión de la misma, trae como consecuencia que el acto jurídico sustantivo o procesal no surta el efecto respectivo previsto en la norma correspondiente.

Lo anterior obliga a buscar el concepto de dactiloscopia en su aspecto etimológico, gramatical y doctrinario de esta ciencia, para conocer su evolución conceptual y entender a la misma como disciplina. Por ello se aluden a los aspectos citados.

El vocablo de Dactiloscopia proviene del griego “*daktylos*: dedos, y *scopein*: examinar”<sup>70</sup> que etimológicamente significa análisis de los dedos y como estos tienen dactilares, lo que se traduce en el estudio de las huellas

---

70 IBÁÑEZ RESÉNDIZ, Rosendo. La Huella Digital. Sista. México, 1989. p. 29.

digitales de la persona física, por ser la única especie de la que los estudiosos y legisladores se han ocupado como objeto de estudio por esta ciencia. Así es de que ésta materia tiene trascendencia jurídica.

Gramaticalmente la Dactiloscopia es definida como “el examen de las huellas digitales”,<sup>71</sup> siendo esto un concepto conciso que revela su objeto de estudio de la materia de referencia.

La expresión de Dactiloscopia doctrinariamente es conceptualizada como “... la ciencia que trata la identificación humana por medio de las impresiones dactilares.”<sup>72</sup>

Pues bien, la Dactiloscopia es la ciencia que estudia las impresiones dactilares de la persona física, a fin de identificar a la misma a través de ese medio denominada huella digital.

Se anunció que la huella digital es regulada por el Derecho en sus diversas naturalezas legislativas como en lo sustantivo, adjetivo, administrativo, a ello se alude para apreciar la forma que cada uno de estos ordenamientos legales la reglamentan y apreciar los efectos que producen en cada una de las mismas.

El dactilar en ordenamientos sustantivos, es requerido en diversos actos como un requisito, dentro de las más usuales se encuentran las siguientes disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal.

“Artículo 58. El acta de nacimiento se levantará con asistencia de dos testigos. Contendrá el día, la hora y el lugar del nacimiento, el sexo del presentado, el nombre y apellidos que le correspondan; así mismo, la razón de sí se ha presentado vivo o muerto; la impresión digital del presentado...”

---

71 DICCIONARIO PLANETA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 364.

72 PORTILLO LEDEZMA, Juan. Importancia de las impresiones dactilares en medicina forense. p.31.

“Artículo 103. Se levantará luego el acta de matrimonio en la cual se hará constar. IX... En el acta se imprimirán las huellas digitales de los contrayentes”

“Artículo 1514. Cuando el testador declare que no sabe o no puede firmar el testamento, uno de los testigos firmará a ruego del testador y éste imprimirá su huella digital.”

“Artículo 1553. El testador hará por duplicado su testamento ológrafo e imprimir en cada ejemplar su huella digital.”

El Código Civil para el Distrito Federal no establece qué consecuencia tendría la falta de la huella digital en el acta de nacimiento del presentado o de los contrayentes del matrimonio, lo que puede ser considerado como una nulidad relativa, susceptible de confirmarse, por la existencia de la firma, suponiendo que uno de ellos o los dos fueran analfabetas, estaría afectado el acto de nulidad absoluta, sino existiera firma alguna. En materia sucesoria: el testamento público abierto y ológrafo se observa una solemnidad absoluta que, su inobservancia conlleva la nulidad del acto jurídico.

La huella digital en ordenamientos procesales, es requerida en diversos actos como un requisito “*sine qua non*” dentro de las que destacan los siguientes en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

“Artículo 56. Todos los expedientes se formarán por el tribunal con la colaboración de las partes, terceros, demás interesados y auxiliares que tengan que intervenir en los procedimientos, observando forzosamente las siguientes reglas:

I. Todos los recursos de las partes y actuaciones judiciales deberán escribirse en español y estar firmado por quienes intervengan en ellos. Cuando alguna de las partes no supiere o no pudiese firmar, impondrá su **huella**

**digital**, firmando otra persona en su nombre y a su ruego, indicando estas circunstancias. La falta de cumplimiento de los requisitos señalados, dará lugar a que no se obsequie la petición que se contenga en el escrito respectivo”

“Artículo 255. Toda contienda judicial principiará por demanda, en la cual se expresarán. VIII. La firma del actor, o de su representante legítimo. Si éstos no supieren o no pudieren firmar pondrán su **huella digital**, firmando otra persona en su nombre y a su ruego, indicando estas circunstancias.”

Se evidencia que la falta de esas formalidades previstas en los preceptos legales transcritos acarrea la improcedencia de la petición, que puede traer como consecuencia la prescripción de la acción intentada por el actor o la precaución del término para que el enjuiciado pudiese contestar la demanda dentro del lapso legal que la autoridad judicial le hubiere señalado en el auto admisorio de la demanda que instauran en su contra, considerando a estos como actos procesales primarios, con trascendencia jurídica para el derecho sustantivo de las partes en conflicto en caso de no cumplir con lo previstos por la ley.

El dactilar en ordenamientos administrativos, es requerido en diversos actos como un requisito impuesto por el criterio de la autoridad que emite el acto respectivo, dentro de la que se encuentra en el Reglamento de Tránsito para el Distrito Federal.

Licencia para conducir que contiene impresa la huella digital del interesado, lo que es un requisito administrativo, considerando a éste como una exigencia de la autoridad sin estar contemplado en el reglamento de tránsito.

La huella digital en reglamentos, es requerida en diversos actos como un requisito administrativo cuando la persona sabe firmar y necesario cuando esta no sabe estampar su firma y dentro de la que se puede señalar la prevista en el Reglamento de Recurso de Inconformidad de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social que establece.

“Artículo 4.- El recurso de inconformidad debe contener: I. Nombre y firma del recurrente; domicilio para oír y recibir notificaciones. En caso de que el promovente no sepa o no pueda firmar o estampar su **huella digital** lo podrá hacer otra persona en su nombre”

Las disposiciones transcritas de los diversos ordenamientos, revelan la importancia que tiene la huella digital en el ámbito jurídico, que podría considerarse como la más trascendente pericialmente hablando, por su vasto campo en lo legislativo, de ahí que muchas leyes o reglamentos la consideren. Un aspecto importante que ninguno de los ordenamientos citados establece es de que, el Reglamento de Inconformidad del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), establece el supuesto jurídico de que para el caso que una persona no pueda estampar su huella digital bien por enfermedad o accidente transitorio sin menoscabos de sus facultades físicas o mentales o por las causas de referencia con disminución parcial o total de su capacidad física o mental, en estos casos se estaría ante una persona discapacitada lúcida o inlúcida, el aspecto que se ocupará es el de la incapacidad física transitoria, cuando una persona no puede firmar o estampar su **huella digital**, el reglamento establece que lo podrá hacer otra en su nombre, y lo correcto sería que el interesado facultara a dicha persona a su nombre y ruego con dos testigos de asistencia, o bien una vez desaparecida la incapacidad compareciera ante el organismo a manifestar su voluntad respecto al escrito impugnatorio, o si la incapacidad le permite la movilidad necesaria podría ocurrir ante la autoridad administrativa ha expresar su determinación de que la persona que recurre la resolución está facultada para promover, en su nombre, el recurso correspondiente y la impugnación pueda ser analizada por la autoridad respectiva, sin que el promovente acredite personalidad alguna.

La Ley Federal del Trabajo no pasa desapercibido la cuestión dactilar, y le da un aspecto menos formalista que los otros ordenamientos legales mencionados y se ocupa de ella en los artículos siguientes.

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

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

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 esta Ley.”

“Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes: IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede firmar o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su **huella digital** y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.”

El ordenamiento laboral en el primero de los artículos transcritos, establece un concepto de lo que es suscripción y le da trascendencia jurídica a la huella digital como otros ordenamientos lo estipulan.

Una cuestión que resalta del artículo 802 del ordenamiento laboral, es de que un documento privado o procesal puede tener pleno valor probatorio aunque únicamente calce huella digital, porque que el suscriptor no pudiese o no supiere firmar, se infiere esto, al no señalar formalidad alguna para que tenga plena validez el acto que lo contenga, y señala el objeto de la huella digital consistente en la identificación de la persona que imprimió

el dactilar, aunque existe criterio que desestiman el valor probatorio de una documental que calza huella digital por el hecho de que el suscriptor si sabe firmar, lo que es contrario al principio de legalidad, cuando la ley no establece más formalidades y además el efecto del dactilar es idéntico al de la firma, porque así lo dispone La Ley Laboral y lo establecido por la ejecutoria es irrelevante, y la que se transcribe.

Por lo anterior es imprescindible conocer desde el punto de vista gramatical y legal lo que es “suscribir” con lo que se busca tener una idea general de este vocablo que se inmersa en la prueba pericial el referido vocablo.

Gramaticalmente es “firmar al pie o al final de un escrito.”<sup>73</sup> Suscribir desde el punto de vista legal significa “... la colocación al pie del escrito de la firma o **huella digital**...” Así lo establece el artículo 802 del ordenamiento legal en vigor.

El vocablo suscribir significa impresión de la firma o huella digital al margen, al pie o final o bien al calce del escrito, estos dos últimos revelara la voluntad del suscriptor de la misma.

El ordenamiento laboral ya establece la finalidad de la firma y huella digital, dándole un sentido científico al señalar el objeto que radica en la identificación de la persona que suscribió el documento, siendo coincidente con la finalidad de la dactiloscopia, y las ejecutorias emanadas de los tribunales federales constitucionales son entre ellas contradictorias, como se advierte de las que se transcriben a continuación.

---

73 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.1288.

“CARTA RENUNCIA, EN MATERIA LABORAL DEBE PREVALECER LA FIRMA MANUSCRITA SOBRE LA HUELLA, EN LA. Cuando de las constancias laborales, como la demanda inicial, la diligencia de recepción de la prueba confesional y la diligencia relativa a la prueba pericial, se advierte que la actora quejosa sabe firmar, y ésta objetó la carta renuncia, cuya suscripción se le atribuyó, y aparece sólo una huella dactilar y no su firma, tal renuncia es inválida, ya que sólo tendría valor en esas condiciones, en el supuesto de que la demandante no sepa firmar, o bien, que la hubiera firmado y, para robustecerla, haya imprimido la huella dactilar, pero no puede reconocérsele autenticidad a la renuncia, pues la firma prevalece sobre la huella, máxime en el caso en que la demandada no especificó las razones por las que no está firmada por la trabajadora, ni exigió que la firmara, si se dice que renunció voluntariamente.”<sup>74</sup>

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

A.D 331/94. María de Lourdes Sánchez Escobedo. 19 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Sánchez Fitta. Secretario: Jorge Carrizales Valdés.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. OCTAVA EPOCA. TOMO XIII. JUNIO DE 1994. PAGINA NUMERO. 534

HUELLAS DACTILARES, VALIDEZ DE LAS, EN EL ESCRITO DE RENUNCIA. Aun cuando no es requisito indispensable que el escrito de renuncia en el que él trabajador voluntariamente dé por terminada la relación de trabajo con la empresa, lleve impresa la huella digital, a menos que su autor no sepa leer ni escribir, su existencia en tal documento no se puede desconocer, menos restarle validez por ese motivo, por lo que aun cuando la firma del trabajador resulte falsa, la existencia de las huellas dactilares le dan veracidad, puesto que si una firma es susceptible de ser falsificada, no sucede lo mismo con las huellas dactilares, porque éstas son inalterables.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2035/86. Oxígeno para Enfermos, S. A. 15 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretaria: Margarita Pérez Ávila.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. SEPTIMA. EPOCA. TOMO 205 -216. SEXTA PARTE. PAGINA NUMERO 251.

<sup>74</sup> PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Ius 2006. Junio de 1917- diciembre del 2006. Las Tesis y Jurisprudencias que a continuación se citan, son consultadas en esta misma fuente, a menos que se indique lo contrario.

También cabe señalar que la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en los convenios celebrados por las partes, ante la misma, obliga al actor a estampar su **huella digital** en los márgenes del acta levantada, lo que representa una mayor seguridad de lo actuado, aunque se puede dar la suplantación del actor, cuando el apoderado jurídico de éste lo identifica bajo su responsabilidad como la persona que le otorgó el mandato.

De los diversos conceptos se advierte, que la dactiloscopia tiene por objeto el estudio de los dactilares humanos, considerada por los tratadistas de esta ciencia como infalible por su grado de exactitud que proviene de la perennidad, inmutabilidad, diversidad e inmune al tiempo.

Ahora bien, “La huella digital, es la impresión que deja la yema de los dedos de las manos al tocar un objeto, o bien cuando se en tinta la yema de los dedos, con el propósito de obtener la impresión digital.”<sup>75</sup>

La huella digital tiene sus propias limitaciones, como lo reconocen los estudiosos de esta materia, sobresalen “la edad, el sexo de la persona, la raza de un sospechoso o grupo ocupacionales.”<sup>76</sup>

Por la importancia que tiene esta disciplina es por lo que se resalta que la dactiloscopia tiene estas características que la distinguen de otras ciencias: es segura, confiable e infalsificable, a pesar de esto tiene sus propias limitaciones, las citadas con antelación y la huella digital no puede plasmarse en la piel y ropa.

En correlación con el objeto de estudio de este apartado, en el siguiente punto se analizará la cuestión denominada la prueba pericial del actor la cual tiene ciertas peculiaridades previstas por la ley laboral.

75 IBÁÑEZ RESÉNDIZ, Juan. La Huella Digital. Ob. Cit.p 37.

76 Ibidem, p. 37.

## 2. La prueba pericial del actor.

Al respecto cabe señalar que esta figura jurídica objeto de estudio integra otra denominada sujetos del proceso, dentro de esta se encuentra inmerso la llamada partes del juicio y la que a su vez se constituye de tres personas jurídicas en la que está involucrado el actor, por lo que es necesario conocer el concepto de cada una de éstas, a fin de saber la función de éste último y la interdependencia de las demás con el enjuiciante.

“Sujetos del proceso son las personas jurídicas que figuran en la relación procesal que se constituyen normalmente entre los órganos jurisdiccionales, el actor, el demandado y los terceros intervinientes.”<sup>77</sup>

De manera que para Rafael De Pina los sujetos del proceso son las “... personas entre las cuales se constituye la relación jurídica procesal.”<sup>78</sup>

La Enciclopedia Espasa define que “parte es la persona interesada en un juicio y que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por si o por medio de otras que la representan real o presuntivamente. En general, las partes que intervienen en un juicio son dos: actor que presenta la demanda ejercitando la acción, y reo que es a quien se exige el cumplimiento de la obligación que se persigue mediante la acción. Puede haber un número indefinido de actores y reos.”<sup>79</sup>

Eduardo Pallares señala que por partes “... no debe entenderse la persona o personas de los litigantes, si no la posición que ocupen en el ejercicio de la acción procesal.”<sup>80</sup>

77 PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Porrúa. México, 1974. p. 129.

78 DE PINA, Rafael. Derecho Procesal Civil. Decimocuarta Edición. Porrúa. México, 1981.p.257.

79 ENCICLOPEDIA JURIDICA ESPASA. Espasa Galpe. S. A. España, 1998. p. 720.

80 *Ibidem*, p. 588.

Ahora bien es imprescindible saber que “actor es el responsable de una acción o el que demanda o acusa.”<sup>81</sup> De lo anterior se colige que actor es la persona jurídica que ejercita una acción por si o por interpósita persona en contra de uno o varios enjuiciados ante un órgano jurisdiccional.

A manera de reseña legislativa laboral, es imprescindible aludir que del tema en estudio, deriva una figura jurídica denominada “representación común”, que consiste en pluralidad de actores y es contemplada por las normas laborales en el devenir del tiempo, sin remontarnos a siglos pasados, y por lo que es necesario conocer su evolución normativa y desarrollo en México de dicha denominación.

#### Ley Federal del Trabajo de 1931.

“Artículo 480. Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción, podrán litigar unidas y bajo la misma representación.”<sup>82</sup>

#### El Ordenamiento laboral reformado en 1970.

“Artículo 721. Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción deben litigar unidas y bajo una misma representación”<sup>83</sup>

#### Ley Laboral reformada en 1980.

81 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 40.

82 LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU INTERPRETACION POR EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. FEDERACION. Versión 2006.

83 LEGISLACION LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, Y SU INTERPRETACION POR EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. Versión 2006.

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

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

“El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial”. Así lo dispone el artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo.

La figura jurídica objeto de estudio en este apartado, puede devenir en una pluralidad de actores, lo que trae como consecuencia que éstos nombren un representante común para actuar en el juicio que promuevan en contra de un enjuiciado, quien estará investido como mandatario judicial y una cuestión que puede aparecer de esa situación, es de que uno o más enjuiciantes, sin representar la mayoría o aun siendo que éstos, opten o decidan no ser representados más por la persona que originariamente nombraron en la demanda o en la audiencia de ley y determinen ser asesorados por un apoderado jurídico que ellos nombren, lo que trae como consecuencia una desfiguración de la representación común, porque esto daría derecho al demandante que se excluye de la representación común a ofrecer sus propias pruebas como podría ser la pericial mediante el pedimento a la junta o el que nombren de manera particular.

La representación común y el mandato judicial son objeto de diversos ordenamientos legales, dentro del cual se encuentra la Ley Federal del Trabajo y como este cuerpo positivo contempla ésta figura jurídica y tienen diferencias y semejanzas una con la otra, por eso se busca en primer término la contrastación de las mismas: La representación común no tiene ninguna formalidad, basta que los interesados nombren a uno de ellos en la demanda para que pueda actuar con ese carácter o en la audiencia de ley y tener las facultades correspondientes, se advierte que este tiene que ser parte del juicio y el mandato judicial tiene formalidades que cumplir previstas por el artículo 692 fracción I del Ordenamiento Laboral, como el poderse otorgar a través de poder notarial o carta poder firmado por los otorgantes y ante dos testigos. Y tienen afinidad entre sí porque pueden ser designados en la audiencia de ley, con solo señalar que se nombra como representante común a determinado actor y así como que se le confiere poder amplio y cumplido a una persona ajena al juicio, en este caso como se advierte que no existe formalidad alguna para las designaciones respectivas.

Prosiguiendo con la cuestión de la representación común, cabe señalar que si la Junta de Conciliación y arbitraje llegara a designar representante común alguna de las partes o a las partes, por este solo hecho no se limita el derecho de los interesados a revocar o proponer nuevo representante común en el juicio en el que actúen o bien pueden nombrar un apoderado legal.

Una cuestión, que tanto la Ley Laboral como las autoridades federales constitucionales no resuelven y no se han ocupado de ella, es lo que se deriva de la representación común que se denomina: intereses opuestos entre los colitigantes. ¿Cuáles serían esos intereses opuestos? Cuando son despedidos varios actores unos optan por demandar la indemnización constitucional, otros la reinstalación y los demás la rescisión del contrato de trabajo

Ahora bien, una vez analizado el presente inciso, que forma parte de este capítulo, y por estar relacionado con el mismo, en el siguiente punto se estudiará la prueba pericial del enjuiciado.

### **3. La prueba pericial del demandado.**

Esta figura jurídica forma parte de otra denominada sujetos procesales y que está inmersa en otra que tradicionalmente es conocida como partes del proceso, siendo necesario saber que es un demandado.

Es imprescindible señalar que el término demandado y enjuiciado se utiliza como sinónimo, se resalta esto para evitar cacofonía y gramatical en el uso del vocablo señalado en primer orden.

Por lo que es necesario aducir la definición del vocablo objeto de análisis denominado demandado y viene a ser “la persona a quien se le pide una cosa en juicio.”<sup>84</sup>

Eduardo Pallares define a esta figura jurídica denominada Demandado como “la persona contra la cual se endereza una de manda judicial, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada”<sup>85</sup>

Así entonces, podemos señalar que enjuiciado es la persona contra el que se instruye un juicio y sometida a un proceso judicial ante la autoridad competente.

Por otra parte entendemos también que enjuiciado es la persona jurídica de quien se exige una o más pretensiones a las que está obligado ha cumplir en los términos convenidos.

84 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 397.

85 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 233.

De las ideas anteriores de enjuiciado se presentan dos situaciones que giran en torno a la figura jurídica procesal de referencia: una es la de singularidad y la otra pluralidad. La primera hipótesis representa la singularidad de demandado, esta situación no representa inconveniencia alguna en el ofrecimiento de la prueba pericial, aparece ésta solo cuando existe pluralidad de enjuiciados y mayormente cuando éstos tienen intereses opuestos, en el juicio es donde surge la inconveniencia de los ofrecimientos de la prueba pericial.

El vocablo demandados refiere a dos o más personas contra quienes se instruye un juicio, resultando de esto aspectos interesantes que derivan de esta figura jurídica como: la representación común y sus efectos, la oposición de las excepciones y defensas con intereses opuestos y la litis consorcio pasiva, reflejan inherencia aunque en diferentes momentos procesales aparecen las mismas.

La Ley Federal del Trabajo es categórica al señalar que la representación común no existe o no se puede constituir cuando tienen intereses opuestos los demandados.

La respuesta lógica sería que sí, la cual es engañosa, porque aun teniendo los enjuiciados intereses opuestos, no se excluyen entre sí, tampoco se demeritaría la representación común como sucede con la pluralidad de actores.

Son varios los demandados y cada uno de ellos nombra como apoderado jurídico a una persona ajena al proceso ¿Esto afectaría al juicio específicamente a las resoluciones que la autoridad laboral dictara? No, porque aun siendo las excepciones y defensas que los enjuiciados hicieren valer opuestas entre sí a los intereses, no trasciende a la contradicción, atendiendo que los enjuiciados pretenden que se les absuelva de las pretensiones reclamadas por la parte actora, a un siendo las excepciones y defensas que opusieren los enjuiciados

opuestas entre sí, buscan la absolución, siendo que en materia laboral se puede dar condena y absolución, esto no es contradictorio, sino congruente con las normas de trabajo o ¿Estarían obligados los enjuiciados a nombrar representante común si designan a un mismo apoderado jurídico para que represente a cada uno de ellos en el juicio? Esto conlleva a la reflexión de considerar que no sería trascendente que se nombrara un representante común, por la homogeneidad de la decisión de los interesados, además las funciones del representante común serían las mismas del mandatario y aun que presentan algunas variantes en cuanto a sus formalidades respecto a su nombramiento y facultades, como de que el representante común no puede absolver posiciones si su nombramiento es lisa y llana, si le son ampliadas las facultades se estaría en presencia de un apoderado legal, quien sí está autorizado por el mandante podría absolver posiciones, de aquellas cuestiones que no fueran personales del enjuiciado criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que reza a la letra:

“PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL, DESAHOGO DE LA.- De conformidad con lo que disponen los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba confesional ofrecida a cargo de personas morales, debe ser desahogada personalmente por los directores, administradores, gerentes o por quienes ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la misma, y por los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien, cuando deben serles conocidos por razón de sus funciones, siempre y cuando así lo solicite el oferente y sea procedente a juicio de la autoridad laboral, en tanto que cuando la prueba se refiere a hechos distintos, es decir, que no sean propios, puede ser desahogada por el representante de la empresa, entendiéndose por éste que no solamente persona física u órgano que legalmente la represente, si no también su mandatario, siempre que el mandato respectivo se le haya otorgado con cláusula especial para articular y absolver posiciones, puesto que la representación que ostenta deriva de un acto convencional, como es el contrato de mandato, es decir, sustenta su carácter en la ley, y por ende, también se encuentra comprendido en el término “representante legal”, utilizado en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que el mandante queda obligado a estar y pasar por todo lo que el mandatario manifieste al dar respuesta a las posiciones que se les formulen.”

Contradicción de tesis 71/91. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 1º de febrero de 1993. 5 votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 10/93. Aprobada por la cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del 1º de febrero de 1993, por 5 votos de los señores Ministros Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

En los enjuiciados no se darían resoluciones contradictorias porque cada quien tendría sus propias excepciones y defensas tendientes a desvirtuar las acciones, pretensiones y hechos expuestos por el demandante, como podría ser el ofrecimiento del trabajo, ofrecimiento del trabajo con la excepción de abandono del mismo, ofrecimiento del trabajo y prescripción de la acción, ofrecimiento del trabajo con prescripción de la acción y abandono de las labores, renuncia al trabajo con prescripción de la acción y ofrecimiento del trabajo, renuncia, la negación de la relación de trabajo lisa y llanamente, la negativa de la relación laboral calificada y la prescripción de la acción lisa y llanamente. En todas estas hipótesis se presentaría la situación del ofrecimiento de la prueba pericial, sin que los intereses opuestos los excluyan, se aprecia que existen intereses opuestos más no excluyentes, toda vez de que por el solo hecho de que uno de los demandados llegase absorber la relación de trabajo si los demás enjuiciados no comparecen al juicio, las pruebas que ofreciera el que aceptó la subordinación beneficiaría a los otros demandados, uno u otros podrían negar la relación de trabajo por no haber existido dicha relación laboral.

Una cuestión de la pluralidad de enjuiciados que resalta, es la llamada litis consorcio pasiva, que aparece cuando ninguno de los demandados compareció a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y posteriormente uno de ellos impugna el laudo y la justicia de la unión ampara y protege al quejoso, por lo que todos los demandados en el juicio ordinario laboral se benefician porque se repondrá el procedimiento y pueden oponer sus excepciones y defensas correspondientes.

Por lo tanto se debe esclarecer ¿Qué es la litis consorcio? Es una de las modalidades del proceso que consiste en pluralidad de partes. Estas vienen a ser de actores, demandados o terceros interesados a juicio.

Por otra parte, es de señalarse que de la interrogante anterior aparece otra y la que debe dilucidarse a fin de entender ¿Qué es la litis consorcio activa? Es lo concerniente a la pluralidad de actores en un juicio.

De modo que es necesario saber ¿Qué es la litis consorcio pasiva? Es la pluralidad de enjuiciados, que intervienen en el juicio promovido por uno o varios actores.

El origen del proceso es la acción derivada de un despido, unos demandados podrían negar la relación de trabajo, ofrecer el trabajo, oponer el abandono del trabajo como excepción y ofrecimiento de éste, la prescripción de la acción principal, renuncia al trabajo. Todo lo anterior son efectos de la pluralidad de enjuiciados, y los órganos constitucionales corroboran esto último a través de jurisprudencia como la que se transcribe.

LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO. LA JURISPRUDENCIA PLENARIA 9/96 OBLIGA AL ÓRGANO DE CONTROL CONSTITUCIONAL EN LA SENTENCIA CONCESORIA, ASÍ COMO A LA AUTORIDAD RESPONSABLE. La tesis jurisprudencial 9/96, publicada en la página 78 del Tomo III, febrero de 1996, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, establece que cuando las sentencias de amparo ordenen reponer el procedimiento, sus efectos deben hacerse extensivos a los codemandados del quejoso, siempre que entre éstos exista litisconsorcio pasivo necesario; por tanto, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 192 de la Ley de Amparo, el juzgador de amparo, al otorgar la protección al quejoso, está obligado a establecer que los alcances del amparo benefician a los codemandados del quejoso aun cuando no hayan intentado la acción constitucional siempre que haya litisconsorcio pasivo necesario, pero si no lo hace, el tribunal responsable, al cumplir la ejecutoria, debe acatar la jurisprudencia.

Contradicción de tesis 14/99. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia Civil del Séptimo Circuito. 27 de agosto de 1999. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Srio: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 2/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de enero del año dos mil.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. SEGUNDA SALA. TOMO XI. ENERO DE 2000. TESIS 2ª /J. 2/2000. PAGINA 40.

Un supuesto aparece de la litisconsorcio pasiva, cuando uno de los enjuiciados comparece al juicio y es condenado al pago de las prestaciones reclamadas por el actor y resulta que otro enjuiciado promueve amparo y se lo conceden, se repone el procedimiento para todos los demandados.

Una hipótesis surge de la litis consorcio pasiva, cuando el actor enjuicia a varios demandados y no comparecen a la audiencia de ley los que están notificados y se desiste de aquellos que no están notificados y se lleva el procedimiento con los demás que están emplazados y que no comparecieron a la audiencia y a quines se les tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, y uno de los condenados en el laudo que no compareció a la audiencia trifásica promueve el juicio de garantías y le conceden el amparo. ¿Qué efecto producirá en relación de los demandados de los que el actor se desistió de la acción intentada?

Se repone el procedimiento hasta el emplazamiento a cada uno de los demandados, sin que el desistimiento surta efecto alguno a favor de los desistidos y al reiniciarse el procedimiento todos los enjuiciados pueden oponer sus excepciones y defensas y ofrecer la pericial.

Ahora bien cabe señalar y Aunado a este punto que fue objeto de estudio, y el cual viene a ser el mismo parte integrante de este capítulo se analizará la cuestión relativa denominada la prueba pericial del codemandado.

#### **4. La prueba pericial del codemandado.**

El vocablo objeto de estudio es el denominado codemandado, sinónimo de coenjuiciado, se anota con el fin de que en el desarrollo de este tema, se hará referencia a los mismos y para no repetir el término de manera indiscriminada de uno de ellos.

El término de codemandado gramaticalmente es definido "... como la persona a quien se demanda en juicio con otra u otras."<sup>86</sup> La denominación de referencia dicho sea de paso, aduce a varios demandados, con el solo prefijo de "co" quienes pueden oponer sus excepciones o defensas o varios actores, que reclamen las pretensiones derivada de un incumplimiento de los enjuiciados.

El la denominación objeto de análisis, no es de interés para los tratadistas del Derecho Procesal Laboral, lo revela la escasa literatura jurídica al respecto. Por ser un tema entendido y esclarecido.

La cuestión del tema es la prueba pericial de los codemandados, que en el proceso surte su efecto correspondiente, atendiendo a las excepciones y defensas que opongan cada uno de ellos y se correlaciona con el tercero interesado a juicio, quien no es parte en el proceso, pero cada uno de los enjuiciados, tienen intereses opuestos, difiriendo también la forma de comparecer a la audiencia de ley, mientras que los coenjuiciados no tienen que cumplir con formalidad alguna, atendiendo que pueden comparecer personalmente, o a través de apoderado legal sin acreditar interés alguno, en cambio el tercero interesado a juicio tiene que cumplir con otros requisitos que la Ley Federal del Trabajo establece como el acreditar su interés jurídico, por eso el ordenamiento laboral les da un trato diferente a estos sujetos procesales de calidades diversas. Este último pierde su carácter en el momento que el demandante le atribuye los hechos que dieron origen al proceso o bien como comúnmente se dice endereza la demanda, con lo que se convierte en demandado.

Existen aspectos de interés en esta figura jurídica, para interrelacionar la prueba pericial entre los codemandados, que atiende a situaciones que presuponen de acuerdo a la ley del trabajo intereses opuestos

---

86 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 263.

entre los propios coenjuiciados, al existir esto no pueden nombrar representante común que, en realidad se presentan, más no se excluyen, a ello nos referimos en la siguientes hipótesis, que aparece cuando un actor demanda a varios enjuiciados o empresas para quienes laboró de manera consecutiva conclusiva o distintamente, administradas por un Consorcio y para evitar error alguno el demandante enjuicia a todas las personas jurídicas con las que tuvo relación de trabajo, todas comparecen a la audiencia de ley, y contestan la demanda, bien a través de un representante común o apoderado jurídico mediante el poder que le fue conferido por cada uno de los demandados, en este caso no es necesario la representación común y pueden oponer sus propias excepciones y defensas, que revelarían intereses opuestos, como cuando el demandante dice haber sido despedido injustificadamente y reclama la indemnización constitucional y un codemandado el último con quien laboró el actor absorbe el vínculo laboral y le ofrece el mismo, demanda la reinstalación y acepta la misma, además puede oponer la prescripción de la acción, el abandono de trabajo como excepción o causa de rescisión, la renuncia al trabajo, la imposibilidad física y jurídica para desvirtuar el despido y los otros codemandados pueden excepcionarse con la prescripción de la acción, la renuncia al trabajo, convenio o finiquito, la negativa de la relación de trabajo lisa y llana, la negativa del vínculo de trabajo imputativa, aparece entre todos los codemandados intereses opuestos porque cada uno de ellos buscan que se les absuelva de las prestaciones reclamadas, derivadas de sus excepciones y defensas opuestas, sin que esto interfiera en el resultado del laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Y se ocupan más de los codemandados son los tribunales constitucionales, que buscan a través de sus ejecutorias y tesis jurisprudenciales definir sus efectos de esta figura jurídica como se deriva de las mismas y en vía de ejemplo se transcriben las siguientes jurisprudencias.

DEMANDA, CONTESTACION A LA, EN SENTIDO AFIRMATIVO, EN CASO DE PLURALIDAD DE PATRONES CODEMANDADOS. Si dos personas son demandadas en calidad de patrones y una de ellas reconoce ser el patrón del actor, la Junta no viola garantías si el laudo que pronuncie absuelve al codemandado; no obstante que se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

A.D. 8356/88. María del Carmen Hernández Arroyo. 27 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

A.D. 8426/89. Pablo Velázquez Martínez. 26 de marzo de 1990. Unanimidad de votos.

A.D.9436/90. Cleotilde Polito Tenorio. 9-XI-1990. Unanimidad de votos.

A.D. 46/92. Alberto Figueroa Escobar. 28-VIII-92. Unanimidad de votos.

A.D. 9246/90. Eleuteria Fernando Cruz. 23 XI-90. Unanimidad de votos.

LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO. LA JURISPRUDENCIA PLENARIA 9/96 OBLIGA AL ÓRGANO DE CONTROL CONSTITUCIONAL EN LA SENTENCIA CONCESORIA, ASÍ COMO A LA AUTORIDAD RESPONSABLE. La tesis jurisprudencial 9/96, publicada en la página 78 del Tomo III, febrero de 1996, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, establece que cuando las sentencias de amparo ordenen reponer el procedimiento, sus efectos deben hacerse extensivos a los codemandados del quejoso, siempre que entre éstos exista litisconsorcio pasivo necesario; por tanto, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 192 de la Ley de Amparo, el juzgador de amparo, al otorgar la protección al quejoso, está obligado a establecer que los alcances del amparo benefician a los codemandados del quejoso aun cuando no hayan intentado la acción constitucional siempre que haya litisconsorcio pasivo necesario, pero si no lo hace, el tribunal responsable, al cumplir la ejecutoria, debe acatar la jurisprudencia.

SEGUNDA SALA DE LA SCJN.

Contradicción de tesis 14/99. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia Civil del Séptimo Circuito. 27 de agosto de 1999. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 2/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de enero del año dos mil.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. TOMO XI. ENERO DE 2000. PAGINA 40. NOVENA EPOCA.

TRABAJO, CONFESIÓN DE LOS CODEMANDADOS OFRECIDA POR UNO DE ELLOS EN EL PROCEDIMIENTO DE. Si el quejoso ofreció como prueba la confesión por posiciones, que debería absolver su codemandado, y la Junta responsable desechó esa probanza, porque de acuerdo con la ley, las posiciones sólo pueden ser articuladas por una de las partes, a la contraria, y no a las mismas

partes entre sí, cuando son varios los actores o varios los demandados, debe decirse que tal consideración de la responsable no es jurídica para desechar tal prueba, si la quejosa y su codemandado defienden intereses opuestos, y en tales condiciones, el agraviado bien puede articularle posiciones a su codemandado, y la responsable tiene la obligación de admitir esa prueba por no ser contraria a derecho y ser permitida por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que no excluye a los codemandados, para concurrir a contestar las preguntas que les fueren formuladas. Sería legal la postura adoptada por la Junta, si los codemandados hubieran opuesto la misma excepción o idénticas defensas, en cuyo caso, indudablemente que no sería pertinente admitir la prueba de que se trata; siendo de concederse el amparo que solicita el quejoso, para tal efecto de que la responsable admita la prueba de confesión por posiciones que deberá absolver el codemandado, y una vez que la reciba, pronuncie nuevo laudo.

#### CUARTA SALA DE LA SUPREMA CONRTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

A.D. 705/43. Chávez Ramón. 2 de diciembre de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. Relator: José María Mendoza Pardo.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. TOMO LXXVIII. PAGINA: 4465. QUINTA EPOCA.

Los aspectos aludidos en las tesis transcritas, son importantes porque ponen de manifiesto el interés de los tribunales federales constitucionales que dilucidan a través de la interpretación de la Ley Laboral las referidas lagunas legales que se van presentando en la cotidianidad de la actividad jurisdiccional y dentro de estas no pasa desapercibido la cuestión de las excepciones y defensas, así como lo relativo a las pruebas ofrecidas por los codemandados, lo que resulta trascendente en el presente estudio.

Las excepciones y defensas y las pruebas, interactúan, si se oponen las primeras debe el codemandado ofrecer pruebas para desvirtuar la acción, o se ofrecen las probanzas correspondientes sin oponer las excepciones y defensas, no prosperaría la primera sin la otra, sino se interrelacionan las mismas, las tesis aluden respecto a estas que no benefician a los otros coenjuiciados, si el que las ofreció dejó de tener ese carácter por desistimiento de la acción que hizo el actor en su contra, lo que revela la exclusión del principio de adquisición procesal, debiendo la Junta de Conciliación y Arbitraje atender a las constancias de autos que vienen a constituir la instrumental de actuaciones, que está obligada analizar y

aplicar el principio de referencia, salvo que el coenjuiciado señalara que el valor probatorio de sus pruebas no se hiciera extensivo a los otros codemandados que prosiguen con el juicio, sería recomendable que si las pruebas ofrecidas por la persona de quien se desistió el actor, les favoreciera, debieran de hacerlas suyas a fin de que el valor probatorio que se derive de las mismas les deparé beneficio.

Los tribunales federales conforman los términos de patrones lisa y llana, y solidarios, que tienen consecuencias diversas, en materia de pruebas en relación con los codemandados, por lo que respecta al primero no implica problema alguno si uno de los coenjuiciados admite la relación de trabajo, y los demás son excluidos del vínculo laboral y por lo que concierne a los patrones que el demandante les atribuye carácter solidarios, la consecuencia es diversa porque beneficia a los demás, el desistimiento de la acción que el enjuiciante hiciera a favor de alguno de los demandados.

En el siguiente tema se aducirá la cuestión relativa de la prueba pericial del tercero interesado a juicio, que tiene aspectos interesantes en el procedimiento, mismos que se serán objeto de estudio y análisis en el momento que se trate el apartado aludido.

## **5. La prueba pericial del tercero interesado a juicio.**

Ahora bien, cabe señalar que es trascendente conocer el concepto de tercero interesado a juicio, a fin de tener una idea, por lo que se expone el mismo, es por lo que se recurre a las definiciones respectivas.

De manera que el tercero interesado a juicio, es definido como el “sujeto que comparece en la controversia manifestando su interés en la misma.”<sup>87</sup>

<sup>87</sup> Ibidem, p. 1313.

El vocablo tercero lo consideran procesalmente como un término multívoco desde el punto de vista interventivo, ininterventivo, irrepresentado y como acción, por lo que se analizará cada uno de estos aspectos.

Tercero interventivo sustantivo, es un término compuesto que denota, la voluntad del sujeto de intervenir en la celebración del acto jurídico.<sup>88</sup> Tercero ininterventivo, es “la persona que no interviene en la celebración de un acto, sea que dicho acto le afecte legalmente, o no le afecte...”<sup>89</sup> Tercero irrepresentado, es aquella persona que no sólo no interviene, sino que además no está representada legal o convencionalmente en el acto y, por tal circunstancia éste no les favorece ni lo daña...<sup>90</sup> Tercero desde el punto de vista de la acción es considerado como la persona que no figure en el proceso como actor o demandado, incluso las partes en sentido formal.<sup>91</sup>

Para que un tercero éste legitimado en un proceso o para que pueda intervenir en él legalmente, es indispensable que tenga interés procesal en hacerlo.<sup>92</sup>

El tercero interesado a juicio es la persona que interviene o no en la celebración del acto jurídico laboral que lo vincula o no con las consecuencias por el dicho imputativo o presuntivo del actor, demandado o coenjuiciado.

Esta figura jurídica no fue establecida en la Ley Federal del Trabajo de 1931, aparece en la reforma de 1970, y posteriormente vuelve hacer objeto de otra reforma substancial dicha ley en 1980.

---

88 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 757 y 758.

89 Idem.

90 Idem.

91 Idem.

92 Idem.

El Ordenamiento Laboral que reglamentó el artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue reformada en 1970, en este año aparece la figura jurídica que se conoce como Tercero Interesado a Juicio, señalando en la disposición legal 723 que:

“Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo.

La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él”

Más tarde en 1980 se llevó a cabo una nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo en la disposición legal hoy 690, en el que estableció el legislador las formalidades para comparecer a juicio al señalar que:

“Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su intereses jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.”

Esta es la evolución normativa jurídica laboral de la referida institución en los Ordenamientos de Trabajo en México y de los que se advierten los requisitos con que constar el interesado a juicio y la forma de ser llamado.

De lo anterior resalta una interrogante, ¿Si la figura jurídica objeto de estudio avanzó o retrocedió con la reforma de 1980? Francisco Ross Gámez señala que “... aparentemente se elimina la facultad de que las partes puedan solicitar que la Junta llame a juicio a otras personas interesadas, por no contener el párrafo segundo del mencionado artículo 723 que establecía en forma expresa tal

prerrogativa que, de interpretarse el precepto de dicha manera, sería grave, ya que al suprimirse dicha facultad, normalmente la parte obrera quedaría en completo estado de indefensión en tales supuestos, frente a procederes arbitrarios o caprichosos por parte de la autoridad.”<sup>93</sup>

La reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1980, presenta un retroceso en lo referente al llamamiento del tercero interesado a juicio, al suprimir la facultad que tenían las partes para llamarlo y el estado de indefensión del trabajador que señala Francisco Ross Gamez, es relativo, en virtud de que el actor en el momento de conocer el pedimento del demandado, o coenjuiciado de que se llame a juicio a un tercero, en ese instante procesal que, en la mayoría de los casos, es en la etapa de demanda y excepciones, tiene la oportunidad de enderezar su queja en contra de la persona jurídica que sea nombrada, con esto deja de ser tercero para convertirse en codemandado, recayéndole con el cambio de naturaleza jurídica, todas las consecuencias legales derivadas de su inasistencia a la audiencia de ley. Además se advertía del artículo 723 (hoy 690), la facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje para llamar aun tercero cuando de los autos se colija el interés de dicha persona.

Del contenido del artículo 723 de la reforma de 1970, se deriva claramente el derecho de las partes para llamar a un tercero, lo cual fue derogado, y en 1980 se facultó a la Junta de Conciliación y Arbitraje para llamar al tercero cuando de los autos conste debidamente acreditado el interés del mismo. De lo anterior se presenta el retroceso y una simulación de avance legislativo por el segundo supuesto de referencia de la figura jurídica en cuestión, porque no debió suprimir el derecho de las partes.

---

93 ROSS GAMEZ, Francisco. Ley Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor. México, 1985. P. 21.

Una interrogante surge del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, ¿Si la Junta de Conciliación y Arbitraje puede acordar favorablemente la petición de una de las partes de llamar a un tercero interesado, sin tener derecho a ello? La respuesta es no, sin embargo, la autoridad laboral los llama a fin de no dejar en estado de indefensión al actor, además los tribunales constitucionales no han emitido criterio alguno en el que se faculte a las partes a llamar a un tercero.

Una nueva pregunta que surge del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es si la parte que llama a un tercero a juicio está obligada acreditar el interés de dicha persona o basta el pedimento lisa y llana. Debe ser lisa y llana con alguna medida de apremio o apercibimiento en contra del solicitante en caso de que resultara falso el domicilio o nombre del interesado. Si el pedimento va acompañado de alguna probanza, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá llamar al tercero, sin apercibimiento, sin medida de apremio en contra de la parte solicitante por las constancias que exhibe.

¿Le convendría llamar al actor a un tercero interesado a juicio directo o indirecto? Directo, sería contra alguna persona jurídica con quien tuvo relación de trabajo, e indirecto a Instituciones recaudadoras de algún derecho u obligación patronal. Las cuestiones planteadas con antelación, advierten diversas consecuencias, en la primera le sería más útil enderezar la demanda en contra de dicha persona que, llamarlo a juicio, y por lo que respecta al segundo supuesto se estaría en presencia de una reclamación por incumplimiento del patrón, consecuentemente no tiene el carácter de tercero por ser prestaciones de carácter social, lo conveniente sería que demande a los organismos de seguridad sociales para que pueda conminar al patrón a cumplir con esos deberes sociales.

¿Se puede considerar emplazamiento o una simple citación la notificación que el actuario practique a un tercero interesado a juicio? No sería un emplazamiento por que "... la ley no establece un apercibimiento específico para

quienes habiendo sido llamados a juicio como terceros interesados no comparecen, las Juntas suelen apercibirlos en el sentido de que en tal caso “quedarán a resulta del juicio”. El alcance de ese apercibimiento es muy relativo y que si no se están ejercitando acciones en contra de los terceros, no podrá condenárseles por el hecho de no haber asistido. La inasistencia del tercero no puede equipararse a la del demandado ni por contestada la demanda en sentido afirmativo.”<sup>94</sup>

Las autoridades constitucionales le dan el carácter de parte al tercero interesado, lo que es congruente por ser el procedimiento laboral un Derecho Social, con lo que se evita fraude a la ley si se pretende con el llamado eludir al verdadero patrón. Así lo considera la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los criterios emitidos que al respecto establecen:

“TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURÍDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL.- El artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo, previene: "las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo. La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él". Es decir, esta disposición autoriza la intervención en el procedimiento laboral del tercero que tenga interés jurídico, lo que ocurre cuando pueda resultar afectado por el laudo dictado en el conflicto, para que una vez que es llamado a juicio o interviene en él con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje al pronunciar el laudo. De ahí que, de acuerdo con el artículo 723 de la ley laboral de 1970, dicha persona se convierte en parte y queda sujeta al resultado del laudo.”

#### CUARTA SALA DE LA SCJN.

A.D 1484/74. Jacinta Pérez García. 31 de julio de 1974. Cinco votos.  
Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Leandro Fernández Castillo.

94 DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo. Análisis y Comentarios. Ob. Cit. p. correspondiente a los artículos 686-690.

A.D.1079/80. Luís Chávez Sánchez.23-feb-1981.Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: José ManuelHernández Saldaña.

A.D. 3430/81. Sindicato Único de Empleados de Cordomex, Benito Juárez. 16 de noviembre de 1981. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

A.D. 4214/81. Sindicato Único de Empleados de Cordomex, Benito Juárez. 26 de abril de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

A.D. 5710/82. Hortensia García Copado y otros. 18 de abril de 1983. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

APENDICE 1917-2000. TOMO: V, LABORAL. SECCION JURISPRUDENCIA SCJN. TESIS: 631. PAGINA: 513. MATERIA: LABORAL. SEPTIMA EPOCA.

Los órganos judiciales federales consideran al tercero interesado como “parte” del proceso, lo que conlleva implícitamente que tiene derecho a comparecer en la audiencia de ley y llegar a ofrecer la prueba pericial respectiva en el juicio y la que deberá ser atendida por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el laudo, en virtud a su calidad y además tiene cuestiones no puntualizadas por la Ley Federal del Trabajo como el no establecer el momento procesal para ser llamado un tercero interesado a juicio. “No se menciona un momento preciso dentro del proceso para llamar aun tercero interesado. Por lógica ese momento es aquel en que surge la presencia del posible interés”<sup>95</sup>

Si en un momento dado la Junta de Conciliación y Arbitraje así como las partes desatienden las actuaciones procesales del que se advierte el interés de un tercero y se absuelve o condena al demandado, el afectado que se encuentre en alguno de los supuesto jurídico anunciados puede impugnar el laudo a través del amparo directo para que se llame al tercero interesado a juicio por la violación al procedimiento de la autoridad laboral.

¿Podrá el solicitante ofrecer la prueba de inspección para acreditar el interés del tercero que llama a juicio? Si, llama a un tercero interesado y no acredita en ese momento su petición, deberá de pedírsele que lo manifieste

---

95 Idem.

bajo protesta de decir verdad a fin de que la autoridad pueda decretarle alguna medida de apremio como puede ser una multa para el caso de que resultara falso el nombre del llamado o domicilio del mismo y que el objeto fuera demorar el procedimiento y además debe contestar demanda y ofrecer pruebas tanto para sus excepciones como para acreditar su pedimento.

La finalidad de llamar a un tercero interesado a juicio radica en que, con sus excepciones y defensas que oponga, excluya al solicitante parcial o totalmente de toda responsabilidad laboral y dicho pedimento no implica una negativa imputativa de la relación de trabajo, porque el llamamiento no está atribuyendo la relación al tercero, además para que sea considerado parte del proceso y le pueda deparar perjuicio o beneficios, los tribunales constitucionales le han dado origen a ese carácter de parte en el proceso como se advierte de los criterios transcritos con antelación, lo que es congruente por ser el proceso laboral un Derecho Social a partir de la reforma de 1980.

¿La comparecencia de un tercero interesado puede dar origen a que pueda llamar a otro con el mismo carácter? Sí es factible, en atención a que no existe impedimento legal alguno al respecto y la finalidad es que el actor no quede en estado de indefensión, que se puede presentar con esos grupos de empresas que se constituyen en la actualidad.

Ahora bien, considerado al tercero interesado como parte del juicio, los tribunales federales constitucionales abordan la cuestión en determinar si ese sujeto procesal tiene o no derecho para ofrecer pruebas y resolvieron en la ejecutoria tener esa facultad, que se transcribe para el fin de referencia.

Luego entonces, el tercero interesado a juicio puede ofrecer la prueba pericial al ser considerado parte del juicio, compareciendo como ocurrente o a petición de parte u oficiosamente a través de apoderado, y la probanza que llegara a ofrecer puede beneficiar a los codemandados.

Visto, los sujetos que intervienen como partes en el juicio, pueden ofrecer la prueba pericial y al rendirse los dictámenes surge la discrepancia entre los mismos, la Junta de Conciliación y Arbitraje esta obligada a nombrar un tercero en discordia, tema que se estudiará en el siguiente punto de este trabajo.

## **6. La prueba pericial rendida por el tercero en discordia.**

Las partes en principio deben nombrar a su respectivo perito en la audiencia de ley, en caso de discrepancia entre los dictámenes de éstos la Junta de Conciliación y Arbitraje está obligada y es quién designará al perito tercero en discordia, nadie más que ella puede hacer el nombramiento respectivo.

Deviene de lo anterior, el significado del término tercero en discordia, a fin de asociar la denominación aludida con sus diversos aspectos que lo conforman.

Gramaticalmente tercero en discordia es definido como la persona "... que media para zanjar una desavenencia, y sobre todo el que, entre árbitros, arbitradores o peritos, se nombra para que decida en discordia de sus dictámenes, ya sea uniéndose a uno de ello, o ya dando diversa sentencia o informe."<sup>96</sup>

Escriche manifiesta que el vocablo de referencia, es la persona "... que se nombra entre dos árbitros, jueces o peritos para que deshaga la discordia de sus dictámenes"<sup>97</sup>

Por su parte Eduardo Pallares define al perito tercero en discordia desde el punto de visto general, como "... la persona que media para arreglar una desavenencia."<sup>98</sup>

96 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 1313.

97 ESCRICHE, citado por Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p.759.

98 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 759.

Ahora bien, perito tercero en discordia es la persona física o moral que emite una opinión a través de un dictamen sin atender las consideraciones expuestas por los nombrados por cada una de las partes en conflicto.

El vocablo objeto de análisis no es tratado por los estudiosos de la materia del Derecho Procesal del Trabajo con amplitud, solo llegan hacer alusión del mismo de manera somera, sin adentrarse al estudio de dicha figura jurídica y quienes se han ocupado más son los tribunales federales constitucionales en sus diversas ejecutorias y jurisprudencias, no así en el aspecto doctrinario, los tratadistas la mantienen relegada.

El perito tercero en discordia, debe también reunir los requisitos formales previstos por la Ley Federal del Trabajo, que establece para los que las partes en conflicto designan, sin que influya su nombramiento oficioso, para incumplir con alguno de ellos, por la imperatividad del ordenamiento legal.

La Junta de Conciliación y Arbitraje puede verse ante situaciones no previstas en el propio ordenamiento legal de la materia, como las que se aluden en las siguientes hipótesis que pueden presentarse en el juicio, y las cuales se anuncian a saber.

Cuántos peritos terceros en discordia puede nombrar la Junta, la respuesta deriva de las materias sobre las que versen y estén relacionadas con los hechos y pretensiones reclamadas y sobre todo que las partes las ofrezcan, por ejemplo la causa de un juicio puede ser un despido injustificado y riesgo de trabajo en el que el actor demanda las prestaciones inherentes a las mismas y por estos motivos, puede ofrecer el reclamante como pruebas la pericial contable, fiscal, grafoscopía, dactiloscopia y la médica, y si en todas estas se presentan discrepancias de los dictámenes, la autoridad laboral debe nombrar los peritos terceros en discordia correspondientes, y señalar fecha de audiencia para el desahogo de las mismas, reiterando que el perito tercero está obligado acatar el cuestionario del oferente, tiene este carácter la parte que tenga la carga probatoria,

no así la contraria quien ofrece la misma probanza de manera indirecta y en el día en que se desahoguen las periciales las partes tienen el derecho de preguntar a los peritos, y objetar el dictamen de su contraria o a cada una de las periciales rendidas por cuestiones técnicas, científico o artístico que sean incoherentes que tienda a desvirtuar la opinión del perito, y si él o los peritos terceros en discordia tuvieran algún impedimento legal para rendir el dictamen, tienen el deber de excusarse dentro de las 48 horas siguientes, en su defecto se hará acreedor de las sanciones previstas por la ley de la materia y para el caso de no excusarse, bien sea por mutuo propio, negligencia, omisión, o desconocimiento, las partes pueden promover la denuncia del impedimento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo este otro el medio para impugnar el dictamen y no se puede promover incidente de objeción en contra del dictamen rendido por el tercero. De lo anterior se advierte la interrogante, que término tienen las partes para promover la denuncia aludida, lo razonable sería de tres días como lo establece el artículo 735 del ordenamiento laboral, por no existir expresamente el mismo en el capítulo que lo regula, y transcurrir a partir del momento que tenga conocimiento el interesado, que puede ser antes o después de su desahogo o antes de que se dicte el laudo por trascender al mismo y al promover ofrecer sus pruebas. Con esto se presenta otra cuestión en relación a las probanzas que ofrezca si las tiene las exhibe y si solo conoce que están ante una autoridad o Dependencia deberá señalar el lugar preciso con todos los datos para su localización, la Junta deberá admitirla y desahogarla, y en el supuesto de que fuera promovida antes de su desahogo y se declara fundada la denuncia, la Junta debe nombrar otro que sustituya al impedido, y si fue después y es declarada procedente la denuncia no tendría valor probatorio alguno la pericial y la Junta tendría que analizar el dictamen de las artes que mayor elementos de convicción le produjera y así resolver el juicio a verdad sabida y buena fe guardada, o bien podría reponer el procedimiento y nombrar otro perito tercero en discordia, sino lo hiciera así infringiría el artículo 848 del ordenamiento laboral que le prohíbe a la Junta revocar sus propias autos.

En el apartado siguiente de este capítulo, se referirá al estudio de los antecedentes legislativos de la prueba pericial en México, que tiene una correlación directa con los puntos tratados en este trabajo.

## **7. Antecedentes legislativos de la prueba pericial en México.**

Como una reseña, se aduce que la prueba es un medio imprescindible en el Derecho, sin esta no puede existir la justicia, contenida en los ordenamientos jurídicos del pasado y presente. A pesar de los diversos ordenamientos que existieron en México, antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no contemplaron el aspecto adjetivo de la materia, y veremos que la Ley aludida y sus diversas reformas fueron acogiendo la prueba pericial.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

“Artículo 524. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a 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.”

Se advierte que la Ley Federal de 1931, aducía las pruebas: documental, testimonial, pericial y confesional, se colige esto del artículo 524 de dicho ordenamiento, ya contemplaba la prueba que nos ocupa y es la pericial.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

“Artículo 672. Son admisibles todos los medios de pruebas.”

“Artículo 760. En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

V. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objeto 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.

VI. Si se ofrece prueba confesional...

VII. La parte que ofrezca prueba testimonial...

VIII. Si se ofrece la prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiéndolo al oferente

de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no puede cubrir los honorarios correspondientes...”

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, también reiteró que las partes pueden ofrecer la pericial, con algunas modalidades que dicho ordenamiento estableció en los preceptos arriba anotados.

Los aspectos aludidos en las tesis transcritas, son importantes porque ponen de manifiesto el interés de los tribunales federales constitucionales que dilucidan a través de la interpretación de la Ley Laboral las referidas lagunas legales que se van presentando en la cotidianidad de la actividad jurisdiccional y dentro de estas no pasa desapercibido la figura del codemandado en sus diversos aspectos que aluden las jurisprudencias de referencia como el tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, el efecto de la litispendencia pasiva y la confesional cuando tienen intereses opuestos con los otros coenjuiciados, así como lo relativo a las pruebas ofrecidas por los codemandados, lo que resulta trascendente en el presente estudio.

### CAPITULO III PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A fin de ubicar este capítulo al procedimiento ordinario en materia laboral, es necesario aclarar que existen otros procedimientos laborales tales como: los especiales y colectivos.

#### 1. Principios procesales.

La doctrina no es uniforme respecto a los principios del Derecho Procesal del Trabajo, derivado de la diversidad de criterios de los tratadistas de esta materia, al estudiar el tema en cuestión.

Es necesario analizar el vocablo denominado “principio”, a fin de entender el mismo a través de los diversos puntos de vista siguientes: gramatical, jurídico y doctrinario.

Principio desde el punto de vista gramatical común, es el “primer instante del ser de una cosa,”<sup>99</sup> que está relacionado con la materialidad y por lo que es un concepto material, a esto le agregamos que no revela ningún vestigio que se concatene con la finalidad de este subtema.

Desde el punto de vista del Derecho, “principio” es la “... norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismo que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos y tribunales.”<sup>100</sup>

- norma extralegal supletoria.
- provienen de la doctrina o aforismos.
- aceptada entre los tratadistas y tribunales.

---

99 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 1185.

100 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.1078.

Este concepto ya establece algunas características de lo que es un “principio” general del Derecho, relacionados directamente con la figura jurídica en cuestión, que se aunará con las que se deriven de las aportadas por la doctrina y que estén acorde con la finalidad respectiva de este apartado.

Ahora bien, cabe señalar que para entender el término denominado “principio”, desde el punto de vista doctrinario es necesario atender a las consideraciones de los estudiosos del Derecho de la siguiente manera.

Demofilo de Buen señala que los principios generales del derecho son “los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso”<sup>101</sup> Ahora bien cabe señalar que este autor peculiariza a los principios generales del derecho como:

- inspiradores del derecho positivo,
- el juzgador puede resolver un conflicto con ellos,
- los principios están en el mundo abstracto.

Federico de Castro define a los principios generales del derecho como los “criterios de valoración no formulados, con fuerza de evidencia jurídica”<sup>102</sup>

Este tratadista va más allá con el concepto de principios generales del Derecho, al considerarlos a éstos como:

- criterios no formulados.
- tienen evidente fuerza jurídica.

101 DE BUEN, Demofilo. Introducción del Derecho Civil. España, 1939. p. 321.

102 DE CASTRO, Federico. citado por Demofilo de Buen. Introducción del Derecho Civil. España, 1939. p 72.

Vistos los aspectos que anuncian los tratadistas en cada concepto de los principios generales del Derecho se deriva la siguiente definición que a continuación se aduce del mismo.

Partiendo de las ideas anteriores consideramos que los principios generales del Derecho son criterios derivados de la doctrina o inferidos de la norma con fuerza jurídica que rige el pensamiento del juzgador en la solución de un conflicto.

Los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo son directrices inferidas de la norma o proveniente de la doctrina que son considerados con fuerza jurídica, que regulan el criterio del juzgador en la aplicación del ordenamiento adjetivo laboral social.

Se advierte de la doctrina de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, de que los estudiosos de los mismos, denominan a éstos de manera indistinta, también los nombran como características, resultando que dichos términos tienen significados diversos, por lo que el primero fue objeto de análisis, ahora lo será el segundo, para conocer cada uno de ellos.

Característica "... es lo que sirve para diferenciar una persona o cosa de su semejantes."<sup>103</sup> Es lo que ya está en el sujeto u objeto, no se infieren de los mismos, en cambio los principios tienen valor universal y se infieren de las normas jurídicas de los ordenamientos.

"El manejo de los principios generales del derecho resulta difícil porque, generalmente, el legislador prefiere hacerlos flotar como un punto de partida que se esconde en la letra de la ley en lugar de formular, respecto de ellos, declaraciones comprometedoras."<sup>104</sup>

---

103 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 224.

104 DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 68.

Los tratadistas que estudian los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo los denominan como principios o características de manera indistinta, resulta que éstos tienen significados diversos, por lo que no pueden ser confundidos. Los principios se traducen en características al ser establecida en el ordenamiento jurídico con lo que pierden la extralegalidad que los distingue.

La característica no es una directriz para el Derecho, no tiene un valor universal o nacional, solo distingue al sujeto o cosa, de los demás, por eso los principios generales del Derecho son inferitivos no explicitivos.

Los principios generales del Derecho, son "... criterios... que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación..."<sup>105</sup> y que se infieren de la ley, los cuales se fundan en la "ética social, derecho natural o axiología jurídica", lo que revela que estos son principios generales del Derecho.

La doctrina se ocupa ampliamente de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, aunque cada tratadista constituye su propio criterio en la calificación de los mismos, lo que origina la heterogeneidad y a fin de estar en consonancia con lo aludido y conocer cuales de éstos son los más frecuentes entre los estudiosos, se anotaran los siguientes:

Así entonces, los principios procesales del derecho laboral, reconocidos por los estudiosos de la materia y la doctrina y coinciden en ellos, son que se anotan a continuación:

A).- Principio de publicidad (artículo 720 de la Ley Federal del trabajo), consiste en que las audiencias son públicas, salvo que se ordene de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

105 DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ob. Cit. pp. 2541 y 2542.

B).- Principio de gratuidad, derivan de la función del Estado de proporcionar al gobernado los medios necesarios de manera gratuita para resolver los conflictos pacíficamente para las partes sin costo alguno.

C).- Principio de inmediatez, es deber que tiene la autoridad laboral de conocer a las partes y personalmente presenciar el desarrollo de las audiencias a fin de tener conocimiento directo de las circunstancias procesales y personales de los que en el intervienen, para que en el momento de dictar la resolución se encuentre compenetrado en él y resolver conforme a derecho.

D).- Principio de oralidad, consiste en el predominio de la palabra fonética sobre la escrita respecto a las comparecencias y manifestaciones de las partes, porque deben comparecer personalmente a la audiencia. Esto no excluye que los interesados puedan exhibir escrito alguno en la audiencia, tales como la contestación de la demanda u ofrecimiento de pruebas, constancias que se agregan a los autos del expediente en que se actúe.

E).- Principio dispositivo, llamado también instancia de parte, que alude a la imposibilidad de la autoridad del trabajo de iniciar de oficio un procedimiento, sino que deberá ser a través del actor que insta al órgano jurisdiccional actuar para que surja el proceso.

G).- Principio de sencillez o de informalidad, que tiene como finalidad desprovisar de formalidades al procedimiento laboral.

H).- Principio de concentración, que consiste en realizar el mayor número de actos procesales en una audiencia.

I).- Principio de suplencia, alude a la obligación que tiene la autoridad de suplir la deficiencia cuando la demanda sea incompleta en relación a las prestaciones que el actor debía reclamar de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo que deriven de la acción intentada o procedan conforme a los hechos expuestos por el demandante.

Los principios estudiados son los más reconocidos por la doctrina o por los tratadistas. Los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo deben inferirse de las normas, no son explícitos.

De modo que en el siguiente punto de este trabajo se analizará lo relativo a las etapas procesales del juicio ordinario laboral y especificándose cada uno de ellos.

## **2. Las etapas procesales del juicio ordinario.**

En el presente subtema, nos referimos al procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien se tramitan los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Y se analiza el primero únicamente.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 870 establece qué normas rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales de naturaleza jurídica y que no tengan una tramitación especial en el referido ordenamiento. Alude directamente al juicio ordinario, por así declararlo en el capítulo XVII, en el que esta inmerso el precepto de referencia, a ello cabe señalar que este juicio es al que acude con mayor frecuencia el trabajador, al momento que se ve afectado en su estabilidad laboral. Luego entonces, establece las etapas procesales a través del cual se desarrollará el juicio ordinario.

Un ejemplo típico de conflicto individual de trabajo y el que con más frecuencias llegan a conocer los tribunales laborales, es el que se deriva de un despido, en la que reclama el enjuiciante de la demandada, bien puede ser la reinstalación a su trabajo, o el pago de la indemnización constitucional.

Por lo anterior, cabe citar que la demanda debe presentarse por escrito. Así lo establecen los artículos 712, 871, 872 y 873 de la Ley Federal del Trabajo y deberá reunir los requisitos preprocesales dentro de los que destacan:

- Nombre del actor, es necesario el señalamiento de este requisito para que la autoridad conozca la identidad de la persona que solicita la intervención del órgano jurisdiccional cuando promueva por su propio derecho, o el de su representante o apoderado cuando concurra a través del mismo.
- El domicilio del actor, quien está obligado a señalarlo para oír y recibir notificaciones y evitar con ello cualquier incomparecencia al juicio, por la falta de éste, que le acarrearía perjuicio por esa omisión, porque las citaciones le serían practicadas por boletín o estrados, según el supuesto de la publicación y le ocasionaría perjuicios, previsto en el artículo 739 del ordenamiento del trabajo, y además de estos si su contraparte llegara a promover juicio de garantías la notificación al respecto le sería practicada en la forma aludida.
- La autoridad laboral a la que se dirige, a fin de que al momento de presentar la demanda en la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora, conozca si dicho escrito debe ser recibido o no ante la misma.
- El nombre del demandado, por regla general debe identificar a éste con su apelativo, si es física o moral cuando deriva de una concurrencia de personas jurídicas en caminadas a un fin y como excepción lo previsto en el artículo 712 del ordenamiento laboral, cuando ignore el nombre del patrón, o la denominación o razón social de donde labora o laboró, en este caso deberá precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, y podrá demandar a quien resulte propietario o responsable de la fuente de trabajo en el que sea emplazado a juicio, la excepción de referencia trae consigo sus propias inconveniencias jurídicas, suponiendo que un trabajador demanda a quien resulte responsable de la fuente de trabajo y señale que desconoce el nombre del patrón, o de la empresa en que trabaja o trabajó, la notificación personal se sujetará al procedimiento previsto por el artículo 743 en lo que sea aplicable y deberá ser emplazado a juicio en los términos de la disposición legal 740 del aludido cuerpo jurídico, que establece que el actuario deberá cerciorarse de que el lugar donde

efectúa la notificación es precisamente el centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al practicarla se ignore el nombre del mismo.

Lo anterior trae consigo la inconveniencia aludida, derivada de los criterios jurisprudenciales sustentados por los tribunales federales constitucionales, que no le dan el carácter de un demandado a la denominación "Quien Resulte Responsable", por considerar que no se está identificando al enjuiciado, lo que trae consigo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no puedan condenar a la nada jurídica, y las que a la literalidad establecen.

CONDENA, RESULTA INMOTIVADA, SI EL ACTOR NO PRECISÓ EL NOMBRE DEL DEMANDADO. Cuando se señala en la demanda laboral la frase "quien resulte responsable de la relación laboral o quien resulte propietario de la fuente de trabajo", sólo se está previniendo la posibilidad que durante el desarrollo de la secuela procesal aparezca alguna persona física o moral, para asumir la calidad de patrón y reconozca la existencia de la relación laboral, teniendo éste la oportunidad de comparecer a juicio para ser oído y defender sus intereses, pero si no aparece, resulta inmotivado que se haga condena al respecto.

#### TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

A.D. 294/98. Rodolfo Delgado Hernández. 20-mayo-1998. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

A.D. 325/2000. Elías Méndez García. 10 -V- 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Willy Earl Vega Ramírez.

A.D. 278/2000. José Luis Ortiz Rodríguez. 11- V- 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

A.D. 243/2000. Eduardo Pantaleón Hdez. 24-V-2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Raúl Díaz Infante Vallejo.

A.D. 347/2000. Fermín Vázquez Araujo, propietario de Mueblería Vázquez. Unanimidad de votos. 24 de mayo de 2000. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. TOMO: XII. AGOSTO DE 2000. TESIS: II. T. J/8. PAGINA: 1056

CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS

NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL. No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento. Sin embargo, cuando ello no ocurre así, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que éste quede indefenso cuando el patrón no comparece al procedimiento, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la fase de arbitraje que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer prevista en los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo para decretar, en su caso, la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

#### SEGUNDA SALA, S.C.J.N.

Contradicción de tesis 48/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 6 de octubre del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 98/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de octubre del año dos mil.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. SEGUNDA SALA. TOMO: XII, DICIEMBRE DE 2000. TESIS: 2a./J. 98/2000. PAGINA 272.

Las tesis jurisprudenciales conllevan el criterio de impedirle a la Junta de Conciliación y arbitraje de dictar laudo condenatorio en contra de la leyenda "Quien Resulte Responsable" por la imposibilidad jurídica y material ante la cual se encontraría el actor para la ejecución de dicha resolución en virtud de que la denominación de referencia no es sujeto jurídico susceptible de derechos y obligaciones, toda vez que un mandato judicial debe estar dirigido a persona determinada jurídica determinada a fin de que se le requiera su cumplimiento y además se encuentra conminada la autoridad jurisdiccional a realizar la investigación correspondiente ante las autoridades administrativas a fin de poder determinar la identidad del patrón y poder ejecutar el laudo.

- El domicilio del demandado, primeramente el demandante esta obligado a señalar donde deberá ser emplazado el patrón y en el supuesto caso de que lo ignore, deberá precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón y podrá demandar a quien resulte propietario o responsable de la fuente de trabajo en el que presta o prestó sus servicios en el que sea emplazado a juicio e independientemente de esto el demandado tiene la obligación de señalar domicilio para oír y recibir notificaciones, en su defecto las mismas le serán practicadas por boletín o estrados de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del juicio, previsto en el artículo 739 del la Ley Federal del Trabajo.

- Las pretensiones es lo que pide el actor, sin la cual la Junta de Conciliación y Arbitraje estaría obligada a subsanar dicha omisión de oficio, señalando de las que se deriven de la acción concomitantemente de los hechos expuestos por el demandante.

- Los hechos son aquellos en los que apoya el actor sus pretensiones y la acción ejercitada, si estos son oscuros o vagos, la autoridad del trabajo está obligada a prevenir al demandante para que aclare o corrija los mismos.

- El derecho es el fundamento en que se apoya el actor para reclamar sus pretensiones contenidas en su demanda.
- El lugar de presentación, este requisito tiene importancia para conocer el lugar de residencia de la autoridad laboral.
- La fecha es un requisito sin trascendencia, que se anota para conocer cuando se hizo la demanda.
- La firma del enjuiciante, es imprescindible en la demanda, por que sin la misma no tendría validez, por no estar expresada la voluntad del promovente quien puede comparecer, bien por propio derecho o a través de la representación que hubiere nombrado, al no existir instancia de parte.

¿La Junta deberá de prevenir al actor si la demanda no está firmada o desecharla? Los tribunales federales constitucionales no deberían de sustentar esas ejecutorias, porque se olvidan de que están dentro de una rama del Derecho Social y además se podría tomar la falta de firma en la demanda como una irregularidad de la misma, luego entonces debería conminar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que el actor corregir esa deficiencia, con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

De modo que en el siguiente punto de este trabajo se analizará lo relativo a la demanda en su aspecto propiamente procesal del juicio ordinario laboral y aspecto de la misma.

### **2.1. Presentación de la demanda.**

Este es el primer acto procesal del actor de un juicio ordinario laboral que realiza ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, conocer el concepto de “demanda” es necesario, por representar el inicio del ejercicio de la acción así como del proceso, derivándose de esto la intervención de los diversos sujetos procesales que interactuarán de manera opositiva y procesativa si llegan al planteamiento de la litis.

Para Armando Porras y López, demanda “es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita una acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado.”<sup>106</sup> Este tratadista destaca de dicho concepto las siguientes características.

- es un acto formal,
- el actor ejercita una acción,
- la acción es en contra de un demandado,
- la demanda es dirigida al poder jurisdiccional,
- pide que la ley le proteja su derecho.

Miguel Bermúdez Cisneros dice que “demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.”<sup>107</sup> Por tanto, demanda para el referido autor es:

- es la primera petición pretensiva,
- mediante la cual se pide al tribunal declaración, y se,
- solicita el reconocimiento o protección de un derecho.

Conocido el concepto del vocablo demanda, aducir a su etimología resulta paradójico, que proviene del latín “demandare”, que significa “confiar”, que con el tiempo se tradujo en el verbo “pedir.”<sup>108</sup>

No se advierte afinidad fonética o gramatical entre estos términos, aparentemente, pero si tienen relación dichos verbos que derivan del momento en que el demandante confía en la justicia y le pide al órgano jurisdiccional su intervención para ese fin.

106 PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. México, 1977 p. 233.

107 BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 127.

108 TESAURO JURIDICO MILENIUM. disco compacto s/f. México, MMI,

Ahora bien, demanda es el acto procesal a través del cual una persona ejercita una acción seguida de sus pretensiones ante el órgano jurisdiccional competente para conocer de las mismas.

La presentación de la demanda tiene como efecto el suspender la prescripción, bien sea que la reciba una Junta de Conciliación o Junta de Conciliación y Arbitraje competente o incompetente, situación que no le afecta jurídicamente al enjuiciante, solo en cuanto a tiempo. Le afectaría en el supuesto caso de que la presentara ante una autoridad distinta a las nombradas con antelación. El artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo así lo establece de manera categórica.

“Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.”

El mismo ordenamiento legal regula expresamente el juicio ordinario laboral, que se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o Unidad receptora, con el número de copias de traslado como enjuiciados sean. La cual puede ser presentada ante la Junta de Conciliación o Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Recibida la demanda y copias de la misma, deberán remitirse al Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de dichas autoridades, establecido en el artículo 871 del ordenamiento laboral.

La autoridad laboral que conozca del juicio, dentro de las 24 horas siguientes a partir del momento que reciba el escrito de la demanda, dictará el acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la que

deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al que hubiere recibido el escrito de reclamaciones y en el mismo proveído decretará se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, en la que se le correrá traslado con la copia cotejada de la demanda al enjuiciado y le apercibirá de tenerlo por inconforme con todo arreglo, y por contestada la demanda en sentido afirmativo si es el demandado quien no comparece, si se trata del actor su escrito será tenido de oficio por reproducido en vía de demanda por la autoridad laboral y perdido sus derechos a las partes para ofrecer pruebas, si no comparecen a la audiencia de ley.

La Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje en el auto de radicación deberá analizar también la competencia de la misma, si de lo expuesto por el actor se advierte, en su defecto hasta la contestación de la demanda en la que se fije la litis, o se cerciorare si es o no competente para conocer del juicio o bien alguna de las partes promoviera el incidente respectivo.

Un aspecto “aunque no se dice expresamente, en el mismo acuerdo que cita a las partes a la primera audiencia, debe apercibirse al actor de que en caso de no comparecer, se le tendrá por reproducida su demanda en términos del artículo 879 y de que perderá el derecho para ofrecer pruebas salvo las que en su caso haya acompañado a la demanda, conforme a lo previsto en el artículo 872”<sup>109</sup>

Lo anterior solo se presentará cuando la demanda del trabajador no tenga omisiones, oscuridad o imprecisiones; en su defecto, la Junta de Conciliación y Arbitraje o la Especial en su caso, deberá suplir la deficiencia de la misma, cuando no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley deriven de la acción intentada o provengan de los hechos expuestos por el actor o bien lo prevendrá cuando sea vaga u oscura la demanda, para que subsane la

<sup>109</sup> DE BUEN UNNA Carlos. Ley Federal del Trabajo, Análisis y Comentarios. Ob. Cit. p. correspondiente de los artículos 870-873.

misma dentro del término de tres días, lo que es una obligación para el órgano jurisdiccional velar por esos derechos del actor, si llegara a incumplirla estará infringiendo las normas procesales.

El actor de un juicio laboral puede acompañar a su demanda las pruebas correspondientes, ese derecho es objeto de cuestionamientos por parte de los estudiosos del Derecho Laboral, más estas discrepancias es resuelta por los tribunales federales constitucionales que sostienen la admisión de las mismas.

Una opinión congruente es la que emite Carlos de Buen Unna, al señalar que “las pruebas “acompañadas” a la demanda deben tenerse por ofrecidas en la etapa correspondiente, aunque el actor no comparezca a la audiencia. De otra manera no tendría sentido esta posibilidad.”<sup>110</sup>

Comúnmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje desatienden ese derecho de las partes a ofrecer pruebas directamente en el escrito de la demanda o de contestación, por considerar que el Derecho del Trabajo se rige por el principio de la oralidad, aunque no es prudente ofrecer en esos escritos dichas probanzas en virtud del derecho que tiene el demandante de modificar, ampliar o aclarar su curso de queja, lo que le revierte mayor carga probatoria para el demandado, como sucede cuando el actor ha renunciado al trabajo y en la etapa de demanda y excepciones decide cambiar la fecha del despido y esto conlleva a que la enjuiciada tiene que demostrar con otros elementos de pruebas la fecha que aparece en la renuncia o finiquito, porque de no acreditar que el reclamante renunció el día que señala la excepción que oponga será considerada como improcedente, y la condenarían al pago de las reclamaciones.

En este orden de ideas, en el siguiente apartado de este capítulo se estudiará lo relativo a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

---

110 DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo, Análisis y Comentarios. Ob. Cit. p. correspondiente de los artículos 870-873.

## **2.2. Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.**

El presente capítulo revela lo que comúnmente se llama audiencia de ley, que contiene las tres fases del procedimiento ordinario laboral, que rigurosamente deben observarse en el desarrollo del mismo, por ser consecutivas e interactivas, lo que significa que no pueden suprimirse ninguna de ellas, de lo contrario la Junta de Conciliación y Arbitraje infringiría las normas esenciales del procedimiento, recurrida a través del juicio de amparo directo.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en atención al principio de economía procesal establece en los juicios ordinarios de trabajo solo dos audiencias la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y la referente para el desahogo de estas últimas. La realidad las desvirtúa, unas son propias de la Junta de Conciliación y Arbitraje como es el cúmulo de expedientes y otras son de las partes en conflicto.

### **2.2.1. Conciliación.**

El tema en cuestión es importante en la vida social y también en el aspecto jurídico, en el que diversos ordenamientos legales acuden a esta institución procesal para dirimir las controversias que las partes someten a sus conocimientos y resolución, por ello es imprescindible conocer su definición.

Para Miguel Borrell Navarro la conciliación tiene “por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio”<sup>111</sup> Así que, para este autor, la Conciliación tiene por objeto:

- avenir a las partes,
- evitar el juicio.

---

111 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México, 2001. p. 762.

La conciliación, para Rafael Calderas, "... es el acercamiento para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos, ya establecidas oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes."<sup>112</sup> De modo, que para este tratadista, la Conciliación:

- es un acercamiento para discutir amigablemente un problema,
- buscar un acuerdo, y
- el acercamiento se realiza ante personas u organismos.

Entonces, **conciliación** es el procedimiento de avenencia entre capital y trabajo previsto por la Ley Laboral para resolver los conflictos de dicha índole que impida el desarrollo del proceso.

El artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, en el último párrafo establece que la audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. A lo anterior, los tratadistas le denominan comparecencia previa y a ello se referirá lo siguiente, a fin de conocer los actos de las partes en la etapa conciliatoria.

El día y hora señalado por la Junta de Conciliación y Arbitraje para la audiencia de ley, las partes: actora y demandada, deben comparecer ante la autoridad del trabajo nombrada. El demandante, por lo regular, nombra apoderado jurídico a partir de la demanda o bien el mandatario de esta es la que rubrica el escrito de reclamaciones, acreditando su personalidad con el poder notarial o una carta poder firmada por el otorgante, apoderado

---

112 CITADO POR PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 215.

y testigos, plenamente identificables los mismos a través de sus apelativos o sea con su nombre y apellidos. Si no es en los términos referidos, el enjuiciante puede otorgar poder a su abogado en el instante mismo que se inicie la audiencia de manera verbal para que lo represente en el juicio, con el solo hecho de señalar que le confiere poder amplio y cumplido como en derecho proceda, sin la necesidad de señalar para que efectos le esta confiriendo el mandato y para el caso de no comparecer el quejoso el que comparezca en su nombre podrá hacerlo acreditando dicha personalidad con el documento precitado y que contenga las formalidades aludidas en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece en dicho precepto.

Y por lo que concierne al enjuiciado tiene que estarse a la naturaleza jurídica del mismo, para acreditar la personalidad, si es persona física la acreditación de esta es más sencilla, basta una carta poder firmada por el otorgante, apoderado y dos testigos, debiendo asentarse los nombres de cada una de las personas que intervienen en el acto jurídico de referencia o bien a través de un poder notarial otorgado por el demandado. Si es una persona moral puede comparecer el representante legal de la misma, acreditando su personalidad con el testimonio notarial correspondiente que puede ser el acta constitutiva o la protocolización notarial de su nombramiento por la Asamblea General, donde aparezca que tiene la calidad con que se ostenta ya sea como Administrador Único, Presidente del Consejo, Director General, Gerente General, Gerente de Relaciones Laborales, Gerente de Personal, o bien a través de un apoderado jurídico mediante carta poder firmada por el representante legal u otorgante, quien deberá tener facultades para conferir poder, para pleitos y cobranzas como lo establece en el artículo 692 fracción III del ordenamiento laboral; en caso de no tener esta facultad especial no podrá conferir mandato alguno, y deberá comparecer personalmente a la audiencia de ley, especialmente a la etapa de conciliación. Si el apoderado jurídico comparece en nombre de una razón social deberá demostrar la existencia legal de su poderdante y las facultades de quien le otorga el nombramiento.

La representación de un sindicato recae en el Secretario General, quien puede comparecer a la audiencia acreditando su personalidad con la constancia de que la Directiva del Sindicato quedó registrada ante la autoridad laboral competente, comúnmente es llamado dicho documento “toma de nota.”

Un aspecto que resalta en la comparecencia previa, es el de la persona que asiste como propietario y responsable de la fuente de trabajo o bien del vínculo laboral que tuvo con el demandante, en estos supuestos el compareciente está obligado a demostrar su interés jurídico para poder tener la calidad de enjuiciado, de lo contrario no se le reconocería ninguna personalidad, aunque los supuesto jurídicos de referencia no conllevan ningún beneficio fáctico del actor, si no llegara a comparecer ninguna persona aunque los tribunales federales constitucionales le han impuesto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el deber de dictar las diligencias para mejor proveer e identificar a la persona con que el demandante tuvo el vínculo de trabajo, ahora bien si una persona comparece debe acreditar su interés con que medios: con la apertura ante Hacienda, las aportaciones al INFONAVIT, (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), los pagos al IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) de las cuotas obrero patronal, nóminas, recibo de pago de salarios, contrato de trabajo, constancia de pago de algún derecho estatal o municipal, contrato de arrendamiento, aunque existen ejecutorias que no le dan validez a la constancia de alta ante Hacienda. Aunado a esto, la ley laboral establece en su artículo 689 que son partes en el juicio los que acrediten su interés, esto no se exige en los juicios cuando el demandado ha sido denominado como persona física o moral.

Si al propietario o responsable de la fuente de trabajo no se le reconoce la calidad de enjuiciado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo o bien el actor puede enderezar la demanda en contra de dicha persona, a fin de que no quede en estado de indefensión, porque no se le ha llamado a juicio en los términos previstos por la ley.

Existen estudiosos, como Francisco Córdova Romero,<sup>113</sup> que opina que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe reconocer o desconocer la personalidad de los comparecientes después que han comparecido. Se entiende que se refiere en la comparecencia previa, puede considerarse que si el demandante objeta o promueve el incidente de falta de personalidad y existen Juntas que suspenden la audiencia y señalan día y hora para una audiencia incidental, cabe la posibilidad que si el incidente prospere, el enjuiciado puede comparecer a la etapa de demanda y excepciones con un mandato debidamente requisitado, y la Junta no puede negarle la comparecencia y esta es la etapa idónea para dar contestación al escrito de reclamaciones. Esa sería la inconveniencia.

Y contestar la demanda en la segunda etapa procesal y ser la fase pertinente para la impugnación de la personalidad y sin que la Junta pueda acordar lo contrario, la inconveniencia jurídica se da por la existencia de la interlocutoria que resuelve el incidente promovido en la comparecencia previa, porque la resolución dictada solo afectaría la conciliación, no así las siguientes etapas procesales, en las que el enjuiciado puede comparecer.

Una vez que las partes se apersonaron previamente a la audiencia de ley, se pasa a la etapa conciliatoria prevista por el artículo 876 del ordenamiento laboral que establece que la etapa y se desarrolla bajo la siguiente forma:

“I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

---

113 CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editor. México, 2000. p. 85.

III. Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. “

El precepto legal transcrito señala paso a paso el desarrollo de la referida etapa procesal, que no pueden ser invertidas o suprimidas por la Junta de Conciliación y Arbitraje o las partes o tercero interesado a juicio que estén en conflicto.

No se debe tratar otras cuestiones en la fase conciliatoria, únicamente aquellas que son inherentes a la etapa respectiva. La etapa de demanda y excepciones será objeto de estudio en el siguiente inciso.

### **2.2.2. Etapa de demanda y excepciones.**

La parte de este capítulo objeto de estudio, representa la segunda etapa procesal del juicio ordinario laboral de naturaleza jurídica, y se forma con dos vocablos, el primero fue analizado con anterioridad, por lo que ahora únicamente se atenderá el segundo, y es el denominado “excepciones”, el cual será estudiado desde el punto de vista semántico, jurídico y doctrinario, con el cual se busca la manera en que es definida la institución jurídica citada, y aunada a ésta aparece otra, nombrada por la doctrina y la ley como “defensas”, que procesalmente

hablando constituyen el binomio conocido como el de “excepciones y defensas”, que dentro del proceso tienen efectos diferentes y el término que aparece en esta nueva institución procesal tiene una relación coindpendiente, vínculo que proviene de los hechos y derechos de la demanda y denominaciones que tienen connotaciones diversas, como se apreciará en el desarrollo de este apartado.

Partiendo de la idea anterior, y siguiendo el orden establecido en cuestión, se estudiará el término denominado “excepciones” desde el punto de vista semántico, jurídico y doctrinario.

El vocablo denominado “excepción”, desde el punto de vista gramatical, significa “cosa que se aparta de la norma o de la condición general aplicada a las demás de su especie.”<sup>114</sup> Ahora bien, del concepto aludido se colige el siguiente elemento:

- lo que se aparta de la condición general.

Otra definición gramatical del término de “excepción” significa “título o motivo jurídico que alega el demandado con el fin de hacer ineficaz la acción del demandante”<sup>115</sup> Pues bien, este segundo concepto señala que excepción es:

- la causa que expone el enjuiciado para apartar la acción.

De manera que excepción, desde el punto de vista común, es lo que se aparta de lo general, lo que conlleva la idea de separar a la acción para hacerla ineficaz en el proceso.

Por otra parte, cabe señalar que doctrinariamente el vocablo denominado “excepción” ha sido objeto de estudio en su devenir histórico y aún sigue siendo materia de análisis por los tratadistas, sin llegar los mismos

114 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. 1990. p. 688.

115 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 565.

a una identidad plena en el concepto de dicha figura jurídica, porque representa un concepto multívoco, independientemente de esto se nombrarán a los siguientes juristas.

Para Néstor De Buen, excepciones son aquellas en las que el demandado “ ... acepta que son ciertos esos hechos pero se invocan otros que los destruyen.”<sup>116</sup> Así entonces, para este tratadista excepciones son:

- aceptar que son ciertos los hechos,
- invocando otros que los destruyan.

Por otra parte cabe señalar que, Francisco Ross Gámez estima que “la excepción... se concreta a invocar un hecho que impida, extinga o transforme el derecho de fondo o de la situación procesal.”<sup>117</sup>

Ahora bien de acuerdo con el concepto que aduce este autor, respecto a las excepciones, se advierte de manera fehaciente que tienen estas características de objetividad.

- la invocación de un hecho, que impida, extinga o transforme,
- el derecho de fondo o procesal.

Los autores citados coinciden en la invocación de un hecho que desvirtúe el expuesto por el actor, como consecuencia, la excepción tiene como finalidad el impedir, extinguir o transformar el derecho sustantivo o procesal. Difieren en cuanto al primer punto. La forma en que concibe a la excepción Francisco Ross Gámez revela ser la más congruente y completa, al señalar que se invoque un hecho, sin aducir la aceptación del mismo, porque lo contrario de esto, implica riesgo en el juicio; por ejemplo, si el demandante dice haber sido despedido en una determinada fecha y el demandado se excepciona con la

---

116 DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 261.

117 ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor. México, 1986. p. 200.

prescripción de la acción, como lo estima De Buen lo que representa inconveniencia si la excepción se funda en los hechos que el demandado expone, porque actualmente los tribunales federales constitucionales sostienen criterios contrarios, que la excepción de referencia solo puede ser opuesta cuando se derive de los hechos que exponga el demandante, lo que resulta una arbitrariedad, porque se olvidan que el accionante es humano y proclive a mentir, con lo que arroja mayor carga probatoria al patrón, si el trabajador después de dos meses cambia la fecha del despido ajustándola al término legal previsto por el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, con eso, desvirtúa las pruebas documentales del patrón, tales como la renuncia al trabajo, la baja al Instituto Mexicano del Seguro Social, los recibos de salarios que el enjuiciado tenga del actor, listas de asistencias, le arrojan mayor cargas probatorias.

Lo anterior representa una situación jurídica ilegal, porque se le impide al enjuiciado oponer la excepción de prescripción teniendo todos los elementos probatorios a su alcance por la sola modificación de la fecha del despido y no solamente con la modificación de la fecha puede desvirtuarse el valor probatorio de una documental que ofreciera el demandado, esto puede ser también extensible y aplicable a la rescisión del contrato de trabajo que el enjuiciado llegara a oponer en su contestación a la demanda, porque con el solo hecho de que el accionante cambiara la fecha del despido desvirtuaría las pruebas documentales relativas a la rescisión, quedando con ello el demandado en estado de indefensión y con el cambio de la situación jurídica referida se desvirtúan todos los medios de pruebas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

La figura jurídica de referencia es estimada por Néstor de Buen, al señalar que en la defensa “se afirma que no son ciertos los hechos en que se funda la pretensión.”<sup>118</sup>

---

118 DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 261.

Ahora bien, visto lo anterior, respecto al concepto de excepciones, se estudiará la denominación conocida como “defensas” a fin de tener una idea referente a este vocablo. Por lo que se acude a los procesalistas que estudian la referida figura jurídica.

El procesalista Francisco Ross Gamez considera que “La excepción, siempre e invariablemente atacará a la acción una vez constituida por conducto del ente jurisdiccional. La excepción, por lo tanto, no puede referirse a los elementos integratorios de la acción para demostrar que ésta no llegó a constituirse, “<sup>119</sup> Para este jurista, la defensa se caracteriza por tener como:

- no ciertos los hechos en que se funda la pretensión.

“Por nuestra parte, creemos que la defensa entre otros de los objetivos primordiales, y ahí radica su importancia, es la de dirigirse a los elementos constitutivos o integratorios de la acción, para demostrar que ésta no llegó a integrarse o constituirse y porque como lo hemos manifestado, la naturaleza naturaleza de la excepción como antitético y correlativo de la acción, únicamente se dirige a ésta cuando está integrada o constituida.”<sup>120</sup> De modo que para Francisco Ross Gámez, la defensa es la que:

- está dirigida a los elementos constitutivos de la acción.

Ejemplos clásicos de defensas son las que el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo establece, en el que al demandado que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo puede ofrecer pruebas en contrario para desvirtuar que el actor no era trabajador o patrón, no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.<sup>121</sup> Los supuestos jurídicos que

119 ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor. México, 1986. p. 202.

120 Ibidem, p. 203.

121 Ibidem, p. 205

establece el precepto legal invocado premia al demandado contumaz, al posibilitar que oponga defensas en esa etapa, disfrazado de pruebas, lo que debió haber hecho en la segunda fase, no en la tercera, porque tal proceder procesal redundaría en perjuicio del accionante, en el supuesto de que el enjuiciado llegara a ofrecer como probanzas una renuncia, recibió finiquito que comprenda la terminación de la relación de trabajo o un contrato de trabajo en el que se derive que el demandante laboró para otra persona distinta al oferente de dicha prueba.

De los conceptos de los tratadistas antes nombrados, respecto a la definición del término “defensa”, se colige que el más preciso es el que emite Francisco Ross Gámez, al señalar que ésta se dirige a los elementos constitutivos de la acción. Como lo ilustra este tratadista<sup>122</sup> con un ejemplo, al aducir que si un trabajador demanda la rescisión de su contrato y continúa laborando después de la fecha que señaló como de rescisión del mismo, y se demuestra con la defensa correspondiente, esto es suficiente para absolver al enjuiciado porque no se integró la acción rescisoria, en virtud de que dicha acción exige la separación material del trabajo, ser un supuesto *sine qua nom*, al no existir este elemento no existe acción rescisoria, porque no se puede rescindir un contrato que siga vigente. Y además se puede hacer extensivo el ejemplo referido si el actor sigue laborando después de presentar su demanda, por lo que no se constituiría la acción.

Si de los autos advierte la Junta de Conciliación y Arbitraje, que la acción intentada por el demandante no reúne los supuestos jurídicos, está obligada a absolver al enjuiciado de las pretensiones inherentes reclamadas, deber que le es impuesto también por la tesis de jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece.

Visto lo que es una excepción y defensa, se colige de ello, la diferencia existente entre las mismas que vienen a ser las que se citan a fin de tener claridad en las mismas.

---

122 Ibidem, p. 204.

La excepción se dirige a lo sustantivo, procesal, y es solo a petición de parte. Lo sustantivo alude a derechos y obligaciones nombradas como materiales, que mas bien son subjetivas, que derivan del derecho positivo en vigor. Lo procesal va orientado a vicios e irregularidades de dicha índole y no puede ser objeto de análisis de oficio por el órgano jurisdiccional las excepciones que no opongan las partes como enjuiciado o reconvenido.

- La defensa se dirige a los supuestos jurídicos de la acción que puede ser de oficio o a petición de parte. La Junta, oficiosamente, está obligado a estudiar si la acción está legalmente integrada con el o los supuestos jurídicos correspondientes, y cuando de los autos del juicio se advierta que no reúne los mismos, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá declarar improcedente la acción principal y absolver al enjuiciado de las prestaciones inherentes de la misma, y por lo que respecta aquellas defensas que necesariamente son a petición de parte como ilustración de las mismas señalamos las que anuncia y califica como tales Francisco Ross Gámez y que las colige del artículos 879 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el derecho del enjuiciado que no comparece a la etapa de demanda y excepciones, quien puede apersonarse a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, ofreciendo las mismas y señalar que no existió el despido, como puede suceder cuando el demandado señala que el actor renunció a su trabajo, o bien aducir que no era trabajador o patrón o que no son ciertos los hechos, como podría ser que el demandado hubiere estado el día y hora fuera del lugar de la fuente de trabajo en alguna diligencia judicial, médica, o bien de trabajo, que estuviere corroborado con documentos o testigos.

De modo que las partes pueden presentarse al juicio como demandado o reconvenido por el enjuiciado el actor, y en el proceso los doctrinarios señalan que las partes pueden tener diversas “actitudes o conductas” procesales frente a las cuales José Ovalle Favela destaca las siguientes.

1.- Allanamiento, consiste en la aceptación de las pretensiones del actor, de esto surge la pregunta, ¿Si el demandante con el carácter de reconvenido puede allanarse a las pretensiones que el reconvenicionista reclama en la contra demanda? La respuesta lógica e inherente es el poder asumir esa conducta, en la reconvenición.

2.- Confesión, es la admisión de que son ciertos determinados hechos y afirmados por el actor en su demanda son ciertos. La interrogante que se deriva de esto, es el saber ¿Cuáles son esos hechos admitidos por el enjuiciado como ciertos? El reconocimiento de la antigüedad laboral general o departamental.

3.- Reconocimientos, en la admisión y aceptación del derecho.

4.- Denuncia, es el pedimento del enjuiciado de que se llame a juicio a un tercero, para que la sentencia que se llegara a dictar pueda adquirir autoridad de cosa juzgada frente a dicha persona.

5.- Negación de los hechos, se presenta cuando el enjuiciado se limita a negar los hechos afirmados por el actor, y tiene dos consecuencias:

- evitar que se produzca la confesión ficta de los hechos que afirma el actor en su demanda.
- imponer al actor la carga de la prueba de los hechos negados expresamente por el enjuiciado.

6.- Negación del derecho, se asimila a la de los hechos, que en la práctica se denomina *exceptio sine actione agis*, que se traduce en la excepción de falta de acción que conlleva la negativa de la falta de derecho del accionante para reclamar sus pretensiones.

7.- Excepciones procesales, se harán valer en la contestación de la demanda o bien en el de la reconvención. Salvo que sea superveniente.

- En esta conducta procesal, se presenta el llamado “vista a la parte contraria”, que consiste en poner los autos en la secretaría del juzgado para que el interesado se imponga de ellos y manifieste lo que a su derecho convenga y la desahogue dentro del término legal que le sea concedido, en su defecto se le tendrá por precluído, por no haberlo ejercitado dentro del lapso de tiempo concedido. En materia civil, cuando le dan vista a la parte actora con las excepciones y defensas, opuestas por el enjuiciado y si de las excepciones y defensas desahogadas por el accionante surgen hechos nuevos, el juzgador ordenará nuevamente que se le de vista al enjuiciado con las manifestaciones del actor, lo que en materia del trabajo se llama réplica o contrarréplica, que vienen a ser otras conductas procesales. La réplica es el derecho del actor de objetar las manifestaciones del enjuiciado contenida en su contestación que puede ser por escrito o verbal esta última y por lo que concierne a la contrarréplica que es la potestad del enjuiciado de cuestionar lo expuesto por el actor en vía de réplica.

8.- Excepciones sustanciales consisten en los hechos extintivos, modificativos, o impeditivos.

9.- Reconvención, es una contrademanda formulada por el enjuiciado en su contestación e identificándose plenamente esta en el curso que contenga las dos situaciones jurídicas referidas y que viene a ser un derecho procesal del reconvencionista de exigir del reconvenido sus pretensiones.<sup>123</sup>

La interrogante que aparece es el de saber si las actitudes procesales enunciadas por el tratadista nombrado, las partes ¿Podrán asimilar todas éstas a la cuestión laboral? La respuesta es sí, con la salvedad de que la Ley Federal del trabajo, no alude de manera directa a excepciones

---

123 OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. pp. 70 a 78, y 98.

supervenientes. Únicamente se avoca a señalar que podrán ofrecerse pruebas con hechos supervenientes, así lo establece el artículo 882 del ordenamiento legal invocado.

En este orden de ideas, el siguiente punto objeto de estudio y análisis será el ofrecimiento y admisión de las pruebas, cuestiones trascendentes en el juicio laboral.

### **2.2.3. Ofrecimiento y admisión de pruebas.**

De la correlación del apartado anterior con este que nos ocupa, se advierte la correlación que tienen y siendo objeto de estudio la institución procesal aludida que se constituye de tres vocablos, y que viene a ser la tercera etapa del juicio ordinario laboral de naturaleza jurídica. Las locuciones que integran este apartado, el primero es un acto propio de las partes, el otro es privativo de la Junta es quien puede admitir o desechar las pruebas, y el último fue ya objeto de análisis con anterioridad. Significando que solamente el actor, demandado y tercero interesado a juicio, son los que pueden ofrecer pruebas de manera directa, excepcionalmente puede la autoridad laboral nombrada cuando decreta alguna Diligencia para Mejor Proveer, o la solicitud que los representantes de ésta le formulen al órgano jurisdiccional que conforman, para esclarecer la verdad.

De manera que de lo anterior, surge la interrogante ¿Cuántos momentos existen en la Ley Federal del Trabajo para ofrecer pruebas? Éstos son siete los momentos, previstos en el ordenamiento aludido y que se estudiarán de manera particularizada, y vienen a ser los siguientes:

Por lo tanto cabe señalar que el primer momento en el que aparece el derecho del actor para ofrecer pruebas es al ejercitar la acción, cuestión que se encuentra establecida en el correlativo siguiente del ordenamiento laboral.

“Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinente para demostrar sus pretensiones.”

Este punto es cuestionado, sin embargo Carlos de Buen Unna sostiene que “las pruebas “acompañadas” a la demanda deben tenerse por ofrecidas en la etapa correspondiente, aunque el actor no comparezca a la audiencia. De otra manera no tendría sentido esta posibilidad.”<sup>124</sup> Esto último es el mérito del tratadista nombrado.

Así entonces y acorde con este criterio del jurista antes nombrado los tribunales federales de amparo, corroboran el mismo en las ejecutorias que a la literalidad se transcriben:

PRUEBAS ACOMPAÑADAS A LA DEMANDA LABORAL. DEBEN TENERSE POR OFRECIDAS ANTE LA INCOMPARECENCIA DEL ACTOR A LA AUDIENCIA DE LEY. De acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia inicial del procedimiento ordinario se compone de tres etapas: a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; y, c) De ofrecimiento y admisión de pruebas. Esta última etapa contiene el orden en su desarrollo, previsto en la fracción I del artículo 880 de la ley en cita. Conforme a esta última disposición, primero el actor ofrece sus pruebas y a continuación el demandado, y de no hacer uso de ese derecho, las partes pierden la oportunidad de ofrecerlas. Esta regla general admite como excepción la contemplada en el artículo 872 del ordenamiento legal invocado, en el que se previene que al escrito inicial de demanda se pueden adjuntar las pruebas que el actor considere pertinentes. La interrelación de los preceptos mencionados permite concluir que cuando el actor ofrece pruebas con su escrito de demanda pero no comparece a las tres etapas a que se refiere el artículo 875 aludido, se debe tener por ratificado el escrito inicial de oficio y, obviamente, también por ofrecidas sus pruebas, ya que al haberlas acompañado a su escrito de demanda, hizo válida la opción que al efecto prevé el artículo 872 en mención. Por tanto, es incorrecto que sólo se acepte la ratificación de lo que constituye propiamente la demanda, más no las pruebas ofrecidas.

DECIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

<sup>124</sup> DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal Trabajo. Análisis y Comentarios. Ob. Cit. p. correspondiente a los artículos 870-873.

A.D. 6873/2002. José Navarro Becerril. 25 de abril de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Rosa González Valdés.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. TOMO XVI. AGOSTO DEL 2002. TESIS I. 13o. T.2 L. PÁGINA 1352. NOVENA EPOCA.

Una cuestión que resalta del precepto transcrito es si las pruebas tienen por objeto demostrar las pretensiones o los hechos, la respuesta lógica y congruente es de que los medios de convicción están dirigidas acreditar los hechos controvertidos, consecuentemente la reclamación. Siendo que el accionante si puede ofrecer sus pruebas en su escrito inicial de queja, el demandado no tiene ese derecho, por lo tanto se da esa desigualdad procesal en la etapa de demanda y excepciones entre las partes en conflicto.

El segundo momento el cual puede ser llamado ordinario, que establece que las partes ofrecerán sus probanzas en el orden y términos establecidos por el precepto legal que a continuación se transcribe:

”Artículo 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;”

Ahora bien, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación precisa el alcance de la fracción I del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, en la jurisprudencia que se transcribe:

PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS. La interpretación de los artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las diversas hipótesis que en ellos se contienen siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y

admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral: En la fracción I del citado artículo 880, se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después, el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus pruebas, precluye su derecho y ya no pueden ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones (artículo 880, fracciones I, última parte, y II), lo cual resulta lógico porque quien impugnó una probanza tiene el legítimo derecho de demostrar tal objeción, así como su contraparte lo tiene para aportar los elementos tendientes a comprobar la autenticidad y eficacia de las pruebas objetadas. Las hipótesis anteriores deben darse dentro del período de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuáles admita o deseche, pues una vez concluido dicho período, las partes ya no podrán proponer otra prueba, salvo los casos que establece el artículo 881, o sea, que se relacionen con hechos supervenientes o con tachas. Lo anterior, lógicamente, no faculta a las partes a ofrecer pruebas que debieron proponer en el momento procesal oportuno, y si se hace, no deberán admitirse por haber precluido su derecho.

#### CUARTA SALA DE LA SCJN.

Contradicción de tesis 1/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito. 1o. de julio de 1992. Cinco votos.

APENDICE DE 1995. TOMO V. OCTAVA EPOCA. CUARTA SALA. TOMO V. PARTE. SCJN. TESIS 419. PAGINA 278.

En este momento procesal, cabe señalar el supuesto de comparecencia de las partes a dicha etapa en la que deben de ofrecer todas las pruebas que consideren pertinentes, toda vez que ya no tendrán oportunidad para proponer otras probanzas fuera de este momento, en virtud de que les precluye sus derechos, como podría darse el caso de que estando el demandante presente y se descuidara de ejercer el derecho de ofrecer pruebas y el demandado ofreciera las propias, el demandante ya no tendría oportunidad de hacerlo posteriormente, en virtud al orden establecido por el precepto referido y la jurisprudencia aludida. Y este supuesto es diferente cuando el accionante no comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en esta última fase, lo hace y antes de que la Junta

de Conciliación y Arbitraje hubiere cerrado dicha etapa, el actor puede comparecer y ofrecer sus pruebas respectivas, derecho que concede el precepto legal que se transcribe:

“Artículo 875. ... La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes, que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.”

Lo que altera el orden establecido por el artículo 880, cuando el actor no comparece a la fase de demanda y excepciones y lo hace en la de ofrecimiento y admisión de pruebas, después que el enjuiciado o el tercero ofrecieron sus probanzas y la Junta de Conciliación y Arbitraje aún no ha dictado el acuerdo o cerrado la fase respectiva, el enjuiciante puede apersonarse a esa fase y ofrecer sus respectivas pruebas, antes de que cierren la misma, apareciendo de lo anterior la interrogante siguiente ¿Si el órgano jurisdiccional está dictando el proveído admisorio, puede interrumpirla para poder comparecer a esa parte de la audiencia el demandante? La respuesta es no, atendiendo de que la autoridad ya está actuando como tal y no debe ser interrumpida, lo que se infiere del precepto transcrito con antelación, no podrá hacerlo también si fue anotada la leyenda: la Junta acuerda, por ser el acto procesal de la actuante y es irreversible el mismo.

Aunado a lo anterior, cabe señalar que los tribunales federales constitucionales han emitido ejecutorias en el sentido de referencia, y que a la letra se transcribe:

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. DEBEN ADMITIRSE AL DEMANDANTE, SI ESTE SE PRESENTA A LA AUDIENCIA DE LEY ANTES DE QUE SE HAYA CERRADO LA ETAPA CORRESPONDIENTE. La fracción I del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece las normas conforme a las cuales se desarrollará el ofrecimiento y la admisión de pruebas, en las que se tiene como presupuesto la comparecencia de ambas partes desde el inicio de esa etapa procesal. Dispone tal precepto que primero se dé intervención al actor y posteriormente al demandado, a fin de que ofrezcan sus respectivos medios probatorios, y que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas en relación a las de su contraparte, así como las referidas a hechos supervenientes y a las tachas de testigos. Ahora bien, si tal orden lógico para el

ofrecimiento de los medios de prueba debe observarse como regla general para el desarrollo de la etapa de ofrecimiento, nada impide que si ésta se inicia sin que se encuentre presente el actor, éste pueda ofrecer pruebas después de que el demandado lo haya hecho, pues si se presenta a la audiencia antes de que la Junta actuante declare cerrado ese periodo, el precepto en cita no dispone que su derecho precluya por no haber sido el primero en realizar su ofrecimiento probatorio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

A.D. 6861/99. Jorge Alfonso Rocha Álvarez. 5-abril-1999. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Sergio A. Sígaes Obrador Garrido.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. TOMO XI. NOVENA EPOCA. ENERO DE 2000. TESIS I.1o.T.112 L. PAGINA 1037.

Una cuestión que aparece es ¿Si es legal que la Junta de Conciliación y Arbitraje se reserve el auto admisorio de pruebas? No, porque la Ley Federal del Trabajo en el artículo 880 fracción IV le impone el deber que inmediatamente concluido el ofrecimiento de pruebas deberá resolver sobre las probanzas que admita o deseche, no está facultada para postergar el proveído admisorio de pruebas, ahora bien surge una nueva interrogante inherente al punto anterior, si la autoridad nombrada no se reserva el auto de referencia y lo dicta inmediatamente señalando día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas fuera del término de diez o treinta días previsto por la ley de la materia, que en ocasiones la Junta de Conciliación y Arbitraje justificándose con el cúmulo de trabajo señala fecha para desahogar las pruebas cinco o seis meses después, ¿Que medio de impugnación tienen las partes del juicio para recurrir dicho proveído? Tienen el amparo indirecto por violación a la garantía de legalidad, para que la responsable reduzca o se apegue a lo previsto por el ordenamiento invocado.

Una nueva situación surge de este momento procesal, la cual es planteada en los siguientes términos ¿Será posible ofrecer pruebas cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje, se ha reservado el derecho de la admisión de las

pruebas ofrecidas por las partes? La respuesta es no, cabe anotar a esto, que el órgano jurisdiccional laboral al dictar el proveído admisorio señala que se tiene por ofrecidas las pruebas de las partes y cerrada la etapa de ofrecimiento, y que en cuanto a su admisión se reserva el derecho para dictarlo con posterioridad. De esto se advierte la imposibilidad legal para ofrecer otras probanzas fuera de la etapa aludida.

El tercer momento extraordinario o llamada también de nuevas pruebas, se encuentra previsto en la disposición legal que se transcribe y establece otra oportunidad para ofrecer alguna probanza derivadas de las ofrecidas por la contraria.

”Artículo 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...”

Atendiendo que la fracción II del precepto invocado de la Ley Federal del Trabajo es por lo que cabe señalar que este ordenamiento positivo aduce a un término que denomina como “nuevas pruebas”, necesario es conocer el alcance del mismo, para tener una idea.

¿Que significa dicho vocablo? Son aquellas que se relacionan con las ofrecidas por la contraparte, así lo define el ordenamiento laboral y se infiere que el actor por haber tenido conocimiento de hechos nuevos o desconocidos es por lo que está ofreciendo nuevas probanzas, derecho que se hace extensivo al enjuiciado, a fin de que proponga alguna prueba para acreditar lo que afirma en sus excepciones o defensas o la veracidad del documento ofrecido.

Si se atiende al concepto común de “nuevo”, se entenderá como algo recién hecho o fabricado o no usado, o lo que es visto por primera vez por la persona, deduciéndose que ya acaeció el hecho que contempla la prueba, por eso el oferente la ofrece por haber tenido conocimiento de los hechos en la contestación de la demanda o en la contrarréplica y a fin de diferenciar el significado de los términos en mención.

Para ilustrar lo anterior se formula un ejemplo: cuando un actor demanda la indemnización constitucional por despido injustificado y el demandado se excepciona con la renuncia al trabajo, el accionante se percata de ello hasta la etapa de demanda y excepciones, cuando le corren traslado con la copia del escrito contestatorio de la demanda, el demandante podrá ofrecer la prueba pericial en grafoscopía al momento de objetar la prueba documental respectiva, se advierte que la excepción de renuncia al trabajo es un hecho nuevo para el actor y ofrece su probanza correspondiente, luego entonces el demandado también puede ofrecer dicha pericial, por estar relacionada con la que ofrece el enjuiciante.

El cuarto momento, relativo a hechos desconocidos que se entienden comúnmente como no conocidos antes, y el precepto legal que se transcribe lo alude como un derecho del actor:

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

II.... Asimismo, en caso de que el actor necesite 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 que prepare dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.” Por ejemplo, en el caso de un despido señalado por el accionante como injustificado y el demandado se defiende con la rescisión

del contrato de trabajo, el actor estaría en presencia de hechos nuevos y desconocidos, por lo que tendría que solicitar la suspensión de la audiencia para estar en posibilidad de ofrecer pruebas relacionados con los mismos y la nueva fecha solo tendría lugar para ese efecto, lo que indica que la audiencia de ofrecimiento en el momento ordinario se agotaría.

De las locuciones analizadas, denominadas por la Ley Federal del Trabajo como pruebas nuevas que deriva de un hecho nuevo o desconocido, tienen la misma connotación en virtud de que son acontecimientos acaecidos antes de la contestación de la demanda.

Quinto momento relativo a pruebas supervenientes, ¿Qué significa superveniente? Es un acontecimiento futuro, si se da el hecho de esta naturaleza aparece la prueba de esta misma índole y prevista en el artículo que se transcribe:

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

Y cabe señalar que del precepto que antecede, se advierte que la superveniencia de la prueba esta íntimamente vinculada con el hecho que tenga también ese carácter y con el período probatorio relacionado con los de la litis. Así lo contemplan las jurisprudencias y ejecutorias que se transcriben a continuación.

PRUEBAS SOBRE HECHOS SUPERVENIENTES EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. DEBEN ADMITIRSE AUN CUANDO SE HAYA CERRADO LA INSTRUCCIÓN. De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 881 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas por hechos supervenientes pueden ofrecerse en cualquier tiempo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultades para ordenar el desahogo de diligencias para el esclarecimiento de la verdad, por lo que la correcta interpretación de dichas disposiciones y de la naturaleza de los procedimientos de orden laboral, lleva a concluir que mientras no se haya dictado el laudo correspondiente, deben

recibirse las pruebas que se ofrezcan para acreditar hechos supervenientes, esto es, pruebas que se refieran a hechos nacidos o conocidos después de agotada la etapa de demanda y excepciones de la audiencia del juicio. Lo anterior, en atención a que la legislación laboral establece una excepción al principio de preclusión, consistente en la posibilidad de ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes, como se señala en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, que no se encuentra limitada a que no haya concluido la instrucción del juicio por lo que resulta lógico y jurídico que puedan admitirse pruebas supervenientes, aun cerrada la etapa de instrucción, mientras no se haya emitido el laudo correspondiente.

Contradicción de tesis 96/98. Entre las sustentadas por el Sexto y Octavo Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 6 de agosto de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Adela Domínguez Salazar.

Tesis de jurisprudencia 111/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 24 de septiembre de 1999.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. TOMO X. OCTUBRE DE 1999. TESIS 2a./J. 111/99. PAGINA 416.

PRUEBAS SUPERVENIENTES EN LOS CONFLICTOS LABORALES. Los hechos supervenientes a que se refieren los artículos 778 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, son aquellos que fueron conocidos por las partes con posterioridad a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, o bien aquellos que sobrevinieron después de haberse celebrado esa audiencia. Ahora bien, el legislador estableció en esas reglas legales, que la parte interesada tiene el derecho de rendir todas aquellas probanzas que persigan la finalidad de acreditar tales hechos, con objeto de no dejarle en estado de indefensión; pero es innegable que los repetidos hechos deben tener una relación inmediata y directa con los puntos que se controvierten en el conflicto.

#### TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

A.D. 14/94. Reynaldo Valadéz Palacios y otros. 13 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

A.D. 123/94. José María Parra Hernández y otros. 18 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

A.D. 153/94. Isidro Zepeda Santamaría. 17 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

A.D. 223/94. Ismael Navarro Lozano o Lozano Navarro. 17 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

A.D. 221/95. José Silva Alcalá. 27 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Angel Regalado Zamora.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. TOMO II. NOVIEMBRE DE 1995. TESIS III. T. J/6. PÁGINA: 430. NOVENA EPOCA.

PRUEBA SUPERVENIENTE. PROSPERA COMO TAL LA PERICIAL CUANDO SE DESCONOCE LA FIRMA ESTAMPADA EN UN DOCUMENTO QUE PRETENDA SER RATIFICADO. Debe admitirse como superveniente la pericial que sea ofrecida con motivo del desconocimiento de firma de un documento, cuando lo pretendido resulta ser, precisamente, llevar a cabo la ratificación del mismo, ya que el supuesto de la inaceptación de la rúbrica es una situación que se desconoce al momento de allegar el escrito aludido, motivo por el cual no podría sugerirse con anticipación la probanza técnica en comento; a mayor abundamiento, cabe agregar que quien objeta una signatura como impropia tiene el deber de evidenciar su afirmación.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

A.D. 6685/97. César Miguel Castellanos Correa y otros. 1o. de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. TOMO VII. ENERO DE 1998. TESIS I.5o. T. 40 K. PAGINA 1151.

Sexto momento es el relativo a la facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como órgano jurisdiccional para decretar Diligencia para Mejor Proveer, a fin de allegarse de elementos probatorios, para el esclarecimiento de los hechos, facultad que se deriva de la Ley Federal del Trabajo del precepto legal en mención y que precede, mismo que se transcribe.

”Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objeto y lugares, su reconocimiento por actuario o perito y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objeto de que se trate.”

Séptimo momento es el derecho que tienen los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje para solicitar de ésta Diligencia para Mejor Proveer, a fin de esclarecer los hechos controvertidos, previsto en la disposición legal que se transcribe.

“Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causa no imputable a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.”

Lo que se infiere que después del término señalado por dicho artículo los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje no pueden solicitar alguna Diligencia para Mejor Proveer, por haber precluido el derecho para formular el pedimento de referencia y cuyo objeto es el de dilucidar los hechos controvertidos del juicio, que no están determinados claramente y así lo ha contemplado la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia.

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO. Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquéllas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencia no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción.

#### CUARTA SALA DE LA SCJN.

Tomo LXVII. página 45. Amparo directo 3608/38. Palafox María de Jesús y coagraviado. 13 de enero de 1941. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Hermilo López Sánchez. Relator: Roque Estrada.

Tomo LXXVIII. página 3517. Amparo directo 10742/42. Ramo María del Carmen. 18 de noviembre de 1943. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Antonio Islas Bravo. Ponente: Eduardo Vasconcelos.

Tomo LXXIX. página 5379. Amparo directo 8045/43. Ferreiro Francisco. 13 de marzo de 1944. Unanimidad de cinco votos. Relator: Roque Estrada.

Tomo CIV. página 610. Amparo directo 4809/49. Alcaráz Díaz Enrique. 20 de abril de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona al ponente.

Tomo CXIII, página 659. A.D. 149/51. Martínez Díaz José Dionisio. 26 de agosto de 1952. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona al ponente.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SEPTIMA EPOCA. CUARTA SALA. TOMO 151-156. QUINTA PARTE. PAGINA 197.

Luego entonces, por lo anterior es primordial conocer que es ¿Diligencia para Mejor Proveer? Y tenemos que, “son actos de instrucción realizados por iniciativa del órgano jurisdiccional para que éste pueda formar su propia convicción sobre la materia del pleito.”<sup>125</sup>

Ahora bien, conocido lo que significa Diligencia para Mejor Proveer, nos referiremos en seguida al primer término que viene a ser el sustantivo ofrecimiento que proviene del verbo ofrecer, que revela la idea de poner a disposición de una persona un bien tangible o intangible, sin requerimiento, lo que conlleva a pensar que las partes ponen a disposición de la autoridad los medios probatorios, sin que ésta los conmine. Excepcionalmente puede obligarlos, cuando hubiere decretado alguna Diligencia para Mejor Proveer.

La facultad de la Junta y demás representantes es limitada, atendiendo al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que señala que solamente pueden decretarse Diligencias para Mejor Proveer, cuando se tienda a dilucidar hechos controvertidos que no han llegado a elucidarse, no cuando las pruebas debieron haberse ofrecido por las partes en su momento procesal oportuno.

Y para ilustrar algunos aspectos de que los tribunales constitucionales federales se han ocupado respecto a la Diligencia para Mejor Proveer, se enuncian las siguientes tesis.

---

125 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 257.

## DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO.

El artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es un precepto imperativo que obligue indefectiblemente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a decretar diligencias para mejor proveer, pues tal precepto sólo determina una facultad de que se hallan investidas dichas juntas, para practicar esa clase de diligencias.

## CUANTARA SALA

A.D. 1391/37. Rivera Francisco. 24 de junio de 1937. Unanimidad de cuatro votos.

A.D. 7869/37. Nueva Cía. Minera "La Mazata" y Anexas, S. A. 14 de enero de 1938. Cinco votos.

A.D. 3860/36. Ruiz Maldonado Francisco. 11-febrero-1938. 5 votos.

A.D. 5405/38. Pérez Francisca. 26 de octubre de 1938. Unanimidad de cuatro votos.

A.D.5827/38. Esparza José M.18-I-1939. Unanimidad de cuatro votos.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. QUINTA EPOCA. CUARTA SALA. SCJN. A PENDICE DE 1995. TOMO V. PARTE. TESIS 163. PAGINA 109.

NOTA: El artículo 532 citado, corresponde al 782 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER, OBJETO DE LAS. Tratándose de una diligencia para mejor proveer, su único objeto es el de proporcionar a la autoridad laboral un acopio mayor de datos, sin que sea factible admitir que un representante, ya sea del capital o del trabajo, solicite diligencias que de manera clara y ostensible estén en caminadas a favorecer el interés de una de las partes, porque ello equivaldría a desnaturalizar el carácter de tribunal que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## CUARTA SALA DE LA SCJN.

A.D. 5627/63. J. Guadalupe Trejo Rivera. 10 de junio de 1964. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. TOMO V. PARTE LXXXIV. PAGINA 18.

## PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO.

Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquéllas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencia no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción.

## CUARTA SALA DE LA SCJN.

Tomo LXXVIII. Página 3517. A.D. 10742/42. Ramo María del Carmen. 18 de noviembre de 1943. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Antonio Islas Bravo. Ponente: Eduardo Vasconcelos.

Tomo LXVII. página 45. A.D. 3608/38. Palafox María de Jesús. 13-I-41. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Hermilo López Sánchez. Relator: Roque Estrada.

Tomo LXXIX. página 5379. A.D. 8045/43. Ferreiro Francisco. 13 de marzo de 1944. Unanimidad de cinco votos. Relator: Roque Estrada.

Tomo CIV. página 610. A.D. 4809/49. Alcaráz Díaz Enrique. 20 de abril de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo CXIII. página 659. A.D. 149/51. Martínez Díaz José Dionisio. 26- VIII-1952. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona ponente.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. CUARTA SALA. TOMO 151-156. QUINTA PARTE. PAGINA 197. SEPTIMA EPOCA.

De todo lo anterior cabe preguntarse ¿Qué diferencia existe entre el ofrecimiento de pruebas y la Diligencia para Mejor Proveer? La diferencia radica en que el ofrecimiento es propio de las partes del juicio y la otra exclusiva del órgano jurisdiccional como ente moral y de cada uno de los miembros que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por el orden de ideas de referencia, cabe señalar que las partes del proceso tienen diversas conductas dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las cuales se citan a continuación:

- Ofrecimiento de pruebas del actor, donde éste tiene el derecho de ofrecer sus probanzas dentro de la fase respectiva.
- Ofrecimiento de pruebas del demandado, una vez que el actor ofreció sus pruebas pasa el derecho al enjuiciado.
- Ofrecimiento de pruebas del tercero interesado a juicio, cuando a éste le ha sido reconocido este carácter.
- Objeción de las pruebas del actor por el demandado, este derecho se presenta cuando el enjuiciado ya ofreció sus pruebas o primero objeta y después ofrece sus probanzas, el orden no afecta su derecho de ofrecimiento.
- Objeción de las pruebas del enjuiciado por el accionante, éste tiene ese derecho una vez que el enjuiciado ofreció y objetó pruebas.

- Objeción de las pruebas del actor y demandado por el tercero.
- Ofrecimiento de nuevas pruebas, es un derecho que deriva de las que ofreció la contraparte.
- Suspensión de la audiencia por hechos desconocidos por el actor, que fueron expuestos por el demandado, debe solicitar la suspensión para estar en posibilidad de ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos.
- Objeción de pruebas es un derecho de las partes de manifestar las razones por las cuales no se le deben admitir las pruebas ofrecidas por su contraria en la etapa correspondiente.

Las objeciones pueden ser necesarias o innecesarias, la primera se presenta en el supuesto de que se ofreciera un documento que fuere falso y no se objetará, el cual surtirá todos sus efectos legales y no existirá otro momento procesal para poder formular objeción al mismo y si es objetado lo será por ser falsa dicha prueba, no por que este mal ofrecida, entonces el objetante deberá ofrecer otras pruebas como la pericial grafoscópica para desvirtuar su valor probatorio, de no hacerlo su eficacia probatoria será plena y la otra cuestión se presenta cuando alguna otra probanza ofrecida por las partes no reúna los requisitos previstos por la Ley Federal del Trabajo por ejemplo de que el oferente no señalara los domicilios de los testigos, no precisara el periodo que abarcará la Inspección, en estos casos la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio desechará esas pruebas con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo por no cumplir el oferente con las formalidades prescritas, lo anterior representa la regla general, la cual tiene una excepción cuando el oferente llega a tener conocimiento de hechos nuevos o desconocidos, después de la contestación de la demanda, puede solicitar se suspenda la audiencia para ofrecer la prueba pericial grafoscópica y preparar el cuestionario y la copia del mismo, situación prevista en la jurisprudencia que se transcribe:

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 artículo 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. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alberto Pérez Dayán.

Ahora bien, analizado el vocablo ofrecimiento, necesario es hacer lo mismo con el termino "admisión" que comúnmente significa aceptar o recibir, por lo que cabe señalar que una vez que las partes agotaron el derecho de ofrecer sus respectivas pruebas, surge el deber de la Junta de Conciliación y Arbitraje de precisar en primer término, que pruebas del actor admitirá y cuales desechará, fundando y motivando por el que la prueba no es admitida, de lo contrario infringiría la garantía de legalidad y a continuación deberá proceder en la misma forma respecto de las pruebas de la parte demandada y tercero interesado a juicio.

Concluido el análisis del apartado de referencia, el siguiente punto objeto de estudio, serán los alegatos lo que se aduce para los fines respectivos en el presente trabajo.

### 3. Alegatos.

Siguiendo el orden de las ideas con que fueron analizadas las diversas figuras jurídicas e instituciones procesales en el presente trabajo, forma parte del mismo el apartado que nos ocupa, por lo que resulta necesario estudiarlo partiendo de lo etimológico, semántico y doctrinario, a fin de conocer la forma en que es definida desde los puntos de vista referidos.

Ahora bien, la figura jurídica que nos ocupa en este apartado, deriva etimológicamente del latín “*allegatus*”, que significa “escrito en el que el abogado expone las razones que fundamentan el derecho de su cliente e impugnan las del contrario.”<sup>126</sup> Por lo tanto, alegato etimológicamente significa:

- razonamiento que impugna el derecho de la contraparte.

Así entonces, desde el punto de vista gramatical, alegatos es el “razonamiento o exposición amplio y detallado, especialmente el que se presenta ante un tribunal.”<sup>127</sup> Por lo que aclara el término alegatos semánticamente, como:

- un razonamiento con matiz jurídico.

Pues bien, ahora se atenderá al aspecto doctrinario del concepto de alegatos, y dentro de los autores que emiten sus definiciones están los siguientes:

<sup>126</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 74.

<sup>127</sup> DICCIONARIO PLANETA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 50.

Al respecto Euquerio Guerrero, comenta que “cada parte, fundándose en la manifestación inicial que hizo y en las pruebas que se rindieron rindieron, trata de convencer al juzgador de que le asiste la razón y para ello alega, invocando todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina de los autores, los precedentes jurisprudenciales o los principios generales del derecho.”<sup>128</sup> Este tratadista considera a los alegatos como:

- la relación que las partes hacen de los hechos de la demanda o contestación o reconvencción con las pruebas, fundando y motivando sus respectivas consideraciones.

Néstor de Buen considera a los alegatos como “un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación.”<sup>129</sup>

De los doctrinarios nombrados se aprecia una identidad entre los conceptos de alegatos que aducen, aunque de las definiciones se advierte descripción y el en otro genérico, teniendo en los mismos, que los alegatos son razonamiento en pro y en contra de los hechos y pruebas de la contraparte.

Una vez estudiado el término citado, cabe preguntarse cómo eran considerados los alegatos en las diferentes Leyes Laborales, por lo que se recurre a cada una de las mismas, a fin de conocer su contenido.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció.

“Artículo 531. Podrán alegar las partes o sus defensores única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellas.”

128 GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimosexta Edición. Porrúa. México, 1989. p. 485.

129 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 549.

Dicho precepto no estableció término y no señaló formalidad alguna para la formulación de los alegatos, por lo que algunos juristas, como Néstor de Buen, opinan que eran cuarenta horas que tenían las partes para formular sus alegatos y podían hacerlo oral o por escrito. Se advierte que el precepto aludido se abocó a establecer las cuestiones sobre las que versaran los alegatos, que las hace consistir sobre las pruebas ofrecidas por las partes y apreciaciones sobre los hechos controvertidos en la etapa correspondiente.

Tocante a ello, la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece:

“Artículo 770. Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito.”

Este precepto es más conciso, al establecer el momento, la forma y el término que las partes tenían para que formularan sus alegatos, superando las lagunas de la Ley de 1931.

Por otra parte y en virtud de la reforma procesal de 1980, el artículo 884 de la Ley Federal del trabajo en vigor dispone lo que a la literalidad siguiente se transcribe:

“Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:.. IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.”

El supuesto previsto por el artículo referido, alude cuando las partes comparecen a la audiencia y se desahogan todas las pruebas. Podrán formular sus alegatos, se infiere que debe ser oral, o bien pueden exhibir el escrito que los contenga y agregar en la audiencia lo que se derive de la prueba desahogada, esto serían alegato mixto en cuanto a la forma, lo que no está prohibido por la ley. Si los interesados le solicitan a la Junta término, deberá

concederles tres días para ese efecto, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, para que expresen sus alegatos por escrito. Aunado a esto, aparece otra hipótesis cuando no comparece alguna de las partes al esahogo de la última probanza como cuando le remiten un informe o copias certificadas, o la devolución de un exhorto diligenciado en el que se desahogó alguna prueba, si la probanza desahogada es la última que estaba pendiente, la Junta de oficio o a petición de parte debe señalar término para que formulen alegatos, deduciéndose que necesariamente los alegatos tendrán que expresarse por escrito.

El artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo establece “que al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio declarará cerrada la instrucción” que “el orden establecido por este artículo es incorrecto, según él, primero se alega, luego se certifica que ya no hay pruebas pendientes de desahogo, y en tercer lugar se declara cerrada la instrucción, esto es incongruente con el procedimiento, los alegatos se formulan procesalmente cuando ya no hay pruebas pendientes de desahogar, ya que éstos se fundan primordialmente en ellas, y la seguridad de que se ha concluido el multicitado desahogo, está en la certificación que hace el Secretario, en consecuencia el orden procesal correcto debe ser: *primero, la certificación de que no quedan pruebas por desahogar; segundo, la formulación de los alegatos y, tercero, la declaración de cierre de la instrucción.*”<sup>130</sup>

La Ley Federal del Trabajo en vigor, no innovó con la reforma de 1980, el término de “alegatos”, se concretó a establecer el momento de su formulación y quienes tienen ese derecho, no así ni la forma de expresarse, las cuestiones sobre las que versaría, y atendiendo al término podrán, se deduce que pueden ser oral o escrito, siempre y cuando sea a petición de parte, porque de lo contrario perderían el derecho de formularlos, por haberles precluido el mismo.

<sup>130</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 2003. p.725.

Los alegatos tienen como finalidad el desvirtuar las pruebas y hechos expuestos por la contraparte y preponderar las propias del formulante. Significando que él tiene la razón y el derecho, por lo que el juzgador deberá declarar procedente su acción y pretensiones o sus excepciones y defensas.

El siguiente punto objeto de estudio de este trabajo, es el capítulo tercero relacionado con el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se desarrollará subsecuentemente.

Una vez estudiado el vocablo de referencia, en este apartado, señalo que el siguiente punto objeto de análisis de este trabajo es la cuestión relativo al laudos.

#### **4. Laudo.**

Esta locución denota la terminación de toda actividad jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje, resultante de todos los actos procesales de las partes y de la autoridad nombrada, que tienden a lograr esa resolución llamada laudo, que da por terminado el conflicto laboral.

El laudo forma parte de las resoluciones dictadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje y se entienden como los actos procesales del órgano jurisdiccional dirigidas a la prosecución del proceso. Concomitantemente con lo anterior, la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 837. Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I. Acuerdos: si se refiere a simples determinaciones de trámites o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutoria: cuando resuelven dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudo: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.”

La resolución es el género y el laudo es la especie. Ahora bien, entendida la finalidad del laudo, cabe señalar el concepto de éste vocablo, partiendo de lo etimológico, gramatical y doctrinario, como se ha venido haciendo con las figuras jurídicas comprendidas en este trabajo a fin de llevar correlación en sus análisis.

Desde el aspecto etimológico, laudo proviene del latín “laudare” que significa alabar, la que a su vez, es definida como la resaltar una cualidad o mérito de una persona o cosa, es un término que no tiene un significado directo o figurado con su semántica etimológica. Ahora bien con el ánimo de relacionar la locución que se comenta con el significado, se entendería que a través del laudo se alaba a la parte que obtuvo lo que pretendía. Así entonces, desde el punto de vista etimológico laudo es:

- alabanza.

Por otra parte, atendiendo al término de laudo desde el punto de vista gramatical, significa “decisión o fallo que dictan los árbitros o amigables componedores, resolviendo un asunto sometido a su consideración.”<sup>131</sup> De modo que laudo gramaticalmente es:

- resolución que resuelve el fondo,
- dictados por árbitros o amigables componedores.

Así entonces, desde el punto de vista doctrinario el vocablo de nominado laudo es definido por los tratadistas del Derecho Procesal del Trabajo en los términos siguientes: Al decir del maestro Trueba Urbina, los laudos “son las resoluciones de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, que deciden la cuestión de fondo planteada por las partes en los conflictos de trabajo”<sup>132</sup> Para este jurista, laudo es:

<sup>131</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 777.

<sup>132</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1965. p. 329.

- resolución dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje,
- que dirime el fondo de un conflicto laboral.

Explica el maestro Hugo Ítalo Morales, que laudo “es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho”<sup>133</sup> Así que éste tratadista, define como laudo:

- el acto jurisdiccional de la Junta,
- en el que se aplica la norma al caso concreto,
- para resolver la incertidumbre del derecho.

De los autores nombrados y que estudian y emiten un concepto de laudo, se advierte que las definiciones de dicha figura jurídica son idénticas al señalar quien dicta la resolución y cual es el objetivo del mismo.

En este caso, como ya fue expuesto desde los diversos puntos de vista, la definición de laudo, por lo que se anotan los diversos actos que le preceden al laudo y que se aducen en la Ley Federal del Trabajo.

El cierre de la instrucción, es un acto procesal de oficio, practicado por el Auxiliar de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. ¿Solo el Auxiliar tiene ese deber? No, este pasa al Secretario de Acuerdo cuando se presenta a petición de parte, como es cuando se expresan alegatos por escrito y en el mismo se pide se tenga por cerrada la instrucción del juicio.

El Auxiliar, una vez cerrada la instrucción, está obligado a formular por escrito dentro de los diez días siguientes el proyecto de laudo. Deber que le es impuesto por el correlativo 885.

<sup>133</sup> ÍTALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 135.

“Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución...”

Cabe señalar que el Auxiliar, una vez formulado el dictamen dentro del término de diez días, entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Obligación establecida en la disposición legal siguiente:

“Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.”

Ahora bien, si el auxiliar incumple con el deber de entregar una copia del laudo a cada uno de los miembros de la Junta se hará acreedor a una sanción administrativa prevista por la Ley Federal del Trabajo.

Los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje a partir de la fecha que reciban la copia del proyecto de laudo, tienen cinco días para que dentro del término referido, cualquiera de ellos pueda solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier otra circunstancia, que consideren necesaria.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, en su caso señalará día y hora para el desahogo de las diligencias solicitadas dentro de los ocho días siguientes previa citación de las partes.

Transcurrido el término concedido a los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje o desahogadas las diligencias solicitadas respecto alguna probanza, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a los

miembros de la misma, para la discusión y votación la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes de la fecha de preclusión del término concedido a los miembros o al desahogo de las diligencias.

Le darán lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes. Luego el presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de la discusión de las diligencias. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones o modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Procedimiento establecido en el párrafo primero del artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo. En su defecto el mismo precepto establece.

“El artículo 889. ... Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se redactará en acta.”

“Artículo 890. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.”

En el cuerpo del laudo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, puede sancionar con multa hasta siete veces de salario mínimo general vigente de la zona económica respectiva alguna de las partes o a sus representantes cuando estime que obraron con dolo o mala fe en el proceso, previsto en el artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que el laudo surge a la vida jurídica a partir del momento que llega a estar firmado por los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje, no antes de ese momento.

Del artículo 848 de la propia Ley Federal del Trabajo, se infiere que el laudo es una resolución que tiene el carácter de ser definitiva, en virtud de que contra ella, no existe recurso alguno que pueda modificarla, solo es posible lo anterior, a través del juicio de garantías.

Aunado al tema objeto de estudio en este apartado, señalamos algunos aspectos del mismo como de que el laudo debe ser congruente, la replica y contra replica debe ser considerado en el laudo, la Junta Local de Conciliación y arbitraje no puede hacer efectivo un apercibimiento en el laudo, el desacato de un laudo no dar origen aun nuevo juicio y el laudo debe contener el estudio de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes de manera particularizada.

## **CAPITULO IV OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS PERICIALES GRAFOSCOPICA Y DACTILOSCOPICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

Los términos que constituyen el presente capítulo, fueron estudiados cada uno de ellos, en el desarrollo de este trabajo. Denotando que las partes y terceros interesados a juicio tienen el derecho de ofrecer pruebas en el proceso en el que tengan alguna calidad procesal de las antes nombradas y las que a su vez están supeditadas al cumplimiento de formalidades explícitas o implícitas.

### **1. Requisitos del ofrecimiento.**

Las partes al ofrecer sus pruebas deben cumplir con ciertas formalidades que atienden a cada probanza para posibilitar su admisión y desahogo, por eso se aduce que existen requisitos explícitos e implícitos, el primero es contemplado por la ley tales como:

Partiendo de la idea anterior, cabe señalar lo que se entiende por formalidades explícitas, y son las señaladas por la Ley Federal del Trabajo y dentro de las que se encuentran:

La confesional foránea prevista en el correlativo que precede:

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

Los tribunales constitucionales confirman y obligan al oferente de la prueba confesional para hechos propios ha desahogar esta probanza por exhorto, exhibiendo el pliego de posiciones correspondiente cuando el absolvente

tiene su residencia fuera de la jurisdicción de la exhortante, aunque hubiere comparecido a juicio y señalado domicilio para oír notificaciones el lugar de residencia de la Junta actuante y si no señalo domicilio para la practica de la diligencia respectiva deberá de llevarse a cabo en el de la fuente de trabajo donde fue emplazado, advirtiéndose de lo anterior de las jurisprudencias sustentadas.

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE PREPARARSE Y DESAHOGARSE POR EXHORTO, CUANDO EL ABSOLVENTE PARA HECHOS PROPIOS RADICA FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA, CON INDEPENDENCIA DE QUE HAYA SEÑALADO PARA OÍR NOTIFICACIONES EL DOMICILIO DE ÉSTA. Si el absolvente para hechos propios tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, es indudable que la confesional debe prepararse y desahogarse por exhorto, por lo que el oferente debe presentar el pliego de posiciones para que, previamente calificado, en sobre cerrado y sellado, se acompañe al exhorto que se libre a la Junta respectiva, en términos del artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior con independencia de que el referido absolvente haya comparecido a juicio mediante apoderado y señalado domicilio para oír notificaciones en el lugar donde se encuentre dicha autoridad, pues, aun así, sigue rigiendo el supuesto del citado precepto legal.

#### SEGUNDA SALA DE LA SCJN.

Contradicción de tesis 91/2001-SS. Entre las sustentadas por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y por los Tribunales Colegiados Primero y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, y los anteriores Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, Primero y Tercero del Sexto Circuito. 30 de noviembre de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Silvia Elizabeth Morales Quezada.

Tesis de jurisprudencia 77/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de diciembre de dos mil uno.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. TOMO XV. ENERO DEL 2002. TESIS: 2a. /J. 77/2001. PAGINA 97.

PRUEBA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS. DEBE ADMITIRSE AUNQUE NO SE SEÑALE EL DOMICILIO DEL ABSOLVENTE. En los casos donde se ofrece la confesional para hechos propios de alguno de los funcionarios aludidos en el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, para su admisión no necesariamente el oferente debe proporcionar el domicilio particular, porque se sobreentiende que

si es funcionario de la demandada, lógicamente en el local de ésta puede citarse; por lo que, la Junta si desecha ese medio de prueba por falta de ese requisito con ello viola las leyes del procedimiento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

A.D. 3321/89. Bulmaro Contreras Vázquez. 15-VI-1989. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Ricardo Larios Cerrillo.

A.D. 1871/92. Noé Sevilla Escobar. 12 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

A.D. 3921/92. Alma Monroy Hernández. 23-IV-992. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Ángel Salazar Torres.

A.D. 4261/92. Luís Martínez Alano y Otros. 30-IV-1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ma. Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

A.D. 10881/94. Mateo Trejo Roldán. 26-I-1995. Unanimidad de votos. Ponente: Maria Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega.

GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. TOMO: 86-1. FEBRERO DE 1995. TESIS: I.1o.T. J/77. OCTAVA EPOCA. PAGINA: 22.

La documental, que proviene de alguna de las partes o de un tercero, dentro de las que se encuentran las que se enuncian en artículos de la Ley Federal Trabajo y en las disposiciones legales siguientes.

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

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

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

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

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

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

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

“Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley.”

Para que la prueba testimonial se admita, el oferente tiene que cumplir con las formalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, como lo establece en los siguientes preceptos.

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

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentar los directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Así mismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.”

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

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

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

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

La prueba pericial es otra de las probanzas que la Ley Federal del Trabajo impone al oferente el cumplimiento de ciertas formalidades para la admisión de la misma.

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

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

La inspección es otra de las pruebas que si llega a ser admitida, es porque el oferente cumplió con las formalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, como lo prevé el siguiente precepto legal.

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

Cabe señalar que de todos los medios de convicción enunciados, sólo la testimonial foránea o externa contempla una norma apercitiva explícita, que se presenta cuando el oferente de la prueba citada no cumpla con alguna formalidad que el artículo 813 fracción III de la Ley Federal del Trabajo exige para su admisión, como es la exhibición del interrogatorio y copia del mismo, por lo que se le tendrá por “**desierta**” de la probanza referida, y señalando al respecto que, éste es un término erróneo, porque debía decir, que se le desechará la prueba, toda vez que tienen significado diversos dichos vocablos, la primera comúnmente se entiende como la inadmisión de la prueba por el incumplimiento de un requisito exigido por la ley y la otra significa abandono de lo que se hizo o se tiene, derivando de esto la correspondiente consecuencia que viene a ser la pérdida del derecho o la imposición de una sanción derivada del incumplimiento de una obligación. Esto último es la deserción y se presenta cuando alguna de las partes: actor, demandado o tercero interesado a

juicio no comparece a la audiencia en la que se desahogará la prueba testimonial interna, no cuando incumpla alguna formalidad del ofrecimiento, no en todos los medios de convicción se presenta la hipótesis aludida, tiene como excepción la confesional y testimonial foránea, el cotejo, la inspección, la pericial, las que se pueden desahogar sin la asistencia del oferente, en las dos primeras se encuentran admitidas y su desahogo solo depende de la comparecencia del absolvente o testigos, en las demás citadas pueden ser desahogadas por el actuario y la contraparte o sólo el perito, sin que se les pueda declarar la deserción y, aunado a la anterior, cabe señalar un aspecto que la Junta de Conciliación y Arbitraje no atiende, porque sólo se aboca a apercibir al absolvente para el caso de inasistencia, al oferente de la prueba testimonial genérica o interna para que los presente, si es que se comprometió a ello, la presentación del perito, mas no atiende al supuesto de que el oferente no comparezca a la audiencia y resulta que si asisten a ella el absolvente, los testigos o el perito, la contraria, entonces el órgano jurisdiccional nombrado debe apercibir con la deserción al oferente para el caso de incomparecencia, porque surge la pregunta, ¿Quién le formulará las posiciones a la contraria, quién interrogará a los testigos? Si no existe un apercibimiento en este sentido, no se le podrá declarar desierta la prueba correspondiente por la falta de ésta; mas sin embargo, la Junta declara desierta la prueba respectiva, sin haber decretado apercibimiento alguno para ello, lo que infringe el procedimiento, impugnabile a través del amparo indirecto, por ser de imposible reparación.

De la reseña señalada con antelación, se advierte que la Ley Federal del Trabajo, no contempla una norma apercitiva desechatoria de manera general para aquellas pruebas que no sean ofrecidas conforme los requisitos exigidos por la misma y solo de manera excepcional lo prevé, como lo establece en el artículo 813 fracción III del referido ordenamiento, que ya fue objeto de estudio, a ello cabe señalar que el aludido ordenamiento enuncia el desechamiento de las probanzas únicamente en los casos previstos en el correlativo que se transcribe:

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

Este precepto legal debe ser reformado con una adición que comprendiera el apercibimiento desechario de aquellas probanzas que fueran ofrecidas sin las formalidades previstas por el ordenamiento legal en cuestión a fin de que el órgano jurisdiccional tuviera una facultad para el efecto y no una inferitiva.

Aunamos a esto lo que otra disposición legal establece en relación a las pruebas y específicamente lo que establece la disposición legal que se transcribe subsecuentemente:

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

Este precepto no contempla apercibimiento alguno, solo se ocupa de que las partes deben ofrecer sus pruebas con todos los elementos necesarios para su desahogo, ¿Qué significa esto? Se refiere a que el oferente de una prueba aporte los medios para el desahogo de la misma, como puede ser, una grabación magnética, por lo que tendrá que señalar el oferente el medio para desahogar esa prueba que será a través de una grabadora, si ofrece un video tendrá que indicar que lo hace acompañando con una videograbadora y un televisor, una cámara de video o de filmación profesional, éstos vienen a ser los medios para que el órgano jurisdiccional aprecie dicha prueba, podrá señalar que los llevará a la audiencia en la que se desahogue dicha probanza y en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá apercibir al oferente de tener por desierta la prueba si no aporta los medios aludidos, de ahí que no se puede confundir el desechario con la deserción de los vocablos que fueron estudiados con antelación.

Un dato que resalta a la vista, es que la Ley Federal del Trabajo no faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para desechar las pruebas que no reúnan los requisitos que señale el referido ordenamiento. Si se vive en un estado de derecho se debe cumplir con la garantía de legalidad y seguridad jurídica, en virtud de la cual el órgano jurisdiccional debe cumplir con ellas, consecuentemente debe estar autorizada expresamente, para desechar las pruebas que no cumplan con las formalidades exigidas, imponiendo con ello una sanción desechatoria, a fin de evitar la arbitrariedad y no una facultad deductiva, que redunde en perjuicio del principio de economía procesal, por lo que deberá reformar el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo para que el órgano jurisdiccional deseche aquellas pruebas que no reúnan las formalidades exigidas para cada probanza.

De manera que la pericial se encuentra comprendida en el primer aspecto aludido, y no escapa a lo anterior, en virtud de que el oferente tiene que señalar los requisitos previstos en el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, norma que no contempla apercibimiento alguno para el caso de inobservancia de las formalidades previstas en dicha disposición legal.

Siguiendo el orden señalado, se aduce que existen pruebas que son señaladas por la Ley, que requieren de elementos de identidad como la documental que es necesario señalar en qué consiste, la fecha de expedición, si proviene de la contraria o de un tercero ajeno a juicio, la confesional genérica y para hechos propios requieren de que se indique el domicilio del absolvente, esto no implica que la Junta pueda desechar las pruebas. Las partes pueden solicitar copias o informes a otras autoridades ajenas a la Junta, no se prevé que el oferente tenga que señalar requisito alguno tales como: haberlas solicitado con antelación, nombre de la autoridad, expediente, folio o número de entrega, no son exigidos por el ordenamiento antes invocado, mas sin embargo son imprescindibles para una plena identidad del mismo. De lo contrario la autoridad requerida no podría expedir las mismas o informar respecto a una situación específica.

El siguiente punto que será objeto de análisis es el que ha sido denominado como los elementos esenciales a fin de conocer la trascendencia de los mismos para su ofrecimiento de la probanza.

### **1.1. Esenciales.**

En la prueba pericial existen requisitos a los que se les ha denominado como esenciales o legales en virtud de estar previstos en la Ley Federal del Trabajo, y dentro de los cuales destacan los siguientes.

- nombre de la materia sobre la que versara la pericial,
- exhibición del cuestionario,
- exhibir copia del cuestionario para cada una de las partes.

Aunque existen tratadistas, que consideran que no es necesario señalar el nombre de la materia, por pensar que la parte medular de la prueba pericial es el cuestionario, bien podría admitirse esa opinión, resulta que también es indispensable la denominación de la materia sobre la que versará dicha probanza, si no se aduce la ciencia, la técnica y arte el juzgador no tendría la idea correcta respecto a dicha cuestión y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrían más motivos para desechar la pericial, que tendría como consecuencia lo que posteriormente se manifestará.

La exhibición del cuestionario, representa un requisito formal esencial, sin el cual la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede admitir la pericial correspondiente, además de que el erudito no tendría pregunta alguna sobre que opinar, esta regla tiene una excepción, cuando el actor en la segunda etapa se percata de los hechos en que el enjuiciado se excepciona y defiende para desvirtuar su acción, y pretensiones, como cuando el demandado niega el despido y opone la defensa de renuncia o terminación de la relación de trabajo, el accionante tiene la potestad de ofrecer la prueba pericial correspondiente: la

grafoscópica y dactiloscópica y solicitar al juzgador término para exhibir el cuestionario, criterio que se aparta de la regla general por la naturaleza de dicha materia, y en el supuesto de que el enjuiciante reclame que se le cubran las comisiones adeudadas y el demandado opusiera la excepción de pago y ofreciera como prueba los recibos de salarios y así como los de las comisiones debidamente pagadas y firmados por el reclamante, ¿Podrá el actor pedir que se le conceda término para exhibir el cuestionario o debe obedecer al principio general de ofrecimiento de esta probanza? No procede el pedimento de referencia por no ser hechos nuevos o desconocidos, para éste, atendiendo que el accionante ya los conocía por ser el propio expositor de los mismos, en que funda su demanda y pretensiones, en caso de que le concedieran el pedimento podrá el enjuiciado pedir que se le conceda término para exhibir el cuestionario, la respuesta es no, por no estar contemplado en ejecutoria y jurisprudencia que se transcribe.

PERICIAL EN CALIGRAFIA Y DOCUMENTOSCOPIA, OBLIGACION DE LA JUNTA DEL TRABAJO DE ADMITIR LA PRUEBA Y REQUERIR AL OFERENTE PARA QUE SUBSANE SU OMISION, CUANDO ESTA SE OFRECIO EN LA PROPIA AUDIENCIA EN QUE SE OBJETÓ EL DOCUMENTO, SIN LA OPORTUNIDAD DE ELABORAR EL CUESTIONARIO NI ACOMPAÑAR LAS COPIAS SOBRE LAS QUE DEBE VERSAR. Si bien el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo ordena que las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, y de la lectura de los diversos artículos 823 y 685 del citado ordenamiento legal, se encuentra la facultad del tribunal laboral 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; sin embargo, el desechamiento indiferenciado puede conducir a desatinos o inconsecuencias, tal es el caso de cuando la necesidad de ofrecer la pericial surge al momento mismo de la audiencia, sin que el oferente haya tenido tiempo para elaborar el cuestionario sobre el que deba versar, así como tampoco de acompañar las copias respectivas, en cuyo supuesto es inconcuso que la Junta responsable está obligada a tener por anunciada tal prueba y prevenir legalmente al oferente para que subsane su omisión proveyendo lo necesario para la recepción de aquélla.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 620/95. Rafael Galindo López. 18 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretaria: María Guadalupe Herrera Calderón.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. TOMO III. FEBRERO DE 1996. TESIS VI. 3°. 11. L. PAGINA 456.

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.

#### CUARTA SALA.

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. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alberto Pérez Dayán.

Un aspecto que también establece la Ley Federal del Trabajo es el de relacionar las pruebas con los hechos controvertidos, si algún oferente incumple con este requisito o formalidad la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede desecharlas por no estar previsto en la ley esa consecuencia.

Existe una tendencia generalizada de relacionar las pruebas con la consabida leyenda de expresar que “estas pruebas se relacionan con todos y cada uno de los hechos de la demanda o contestación”, aunque existen opiniones

en contrario como la de Néstor de Buen Lozano que dice que debe de existir una carga formal para que el oferente particularice la relación de la prueba con el hecho controvertido correspondiente, por ejemplo: un recibo finiquito no puede estar relacionado con otra cosa más que con la excepción de pago. La cuestión que plantea este procesalista no es congruente con la realidad de las pruebas, atendiendo que el documento privado puede comprender varias circunstancias o hechos como el puesto del trabajador, fecha de ingreso, salario diario, semanal, quincenal o mensual, nombre del patrón con quien tuvo la relación de trabajo, horario de labores, constancia que contiene todos estos datos, y si abundamos un poco más tenemos los convenios judiciales, llamados así cuando son ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o bien extrajudiciales cuando las partes no lo ratifican ante dicha autoridad, acto que tiene plena validez jurídica, si contiene los requisitos establecidos en el artículo 33 del ordenamiento antes invocado, aunque no sea ratificado, la única desventaja que tendría el patrón, es el de que el trabajador le demandare, y tendría que ofrecer la pericial grafoscópica o dactiloscópica si el trabajador negara como suya la firma o huella digital, aunque la carga de la prueba es de parte del objetante en este caso y no puede concretarse los dos últimos documentos citados solo a demostrar la excepción de pago, porque de su contenido se derivan otros hechos, que no pueden pasar inadvertidos para el juzgador si solo se relaciona dicha prueba con la excepción de referencia.

A continuación se atenderá para su estudio y análisis los llamados elementos inesenciales, denominación que revela su propio valor y que alguna Junta de Conciliación y Arbitraje exigen.

## **1.2. Inesenciales.**

Se llaman elementos inesenciales a los requisitos no previstos en la Ley Federal del Trabajo que solo algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje exigen para su admisión, y dentro de los que destacan:

- el nombre del perito,
- domicilio del perito,
- constancias de estudios de la materia de la pericial respectiva.

El incumplimiento de estos requisitos trae como consecuencia que al oferente indirecto que viene a ser el demandado le desechen la prueba pericial en la materia aludida y solo queda la pericial del oferente directo que viene a ser el actor, corriéndose el riesgo de que el perito del trabajador al desahogar la prueba en cuestión, señalará que la firma o huella digital del accionante no proviene del puño y letra o la huella digital no proviene de ninguno de los dedos pulgares del enjuiciante, y como los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje, no son expertos en la materia condenarían a la demandada al pago de la indemnización constitucional, salarios caídos y prima de antigüedad, situación que representa una violación al procedimiento porque afectó las defensas del enjuiciado y trascendió al resultado del fallo, además de la ilegalidad del auto que desechó la prueba pericial de la parte demandada, éste solo puede impugnarse en el laudo, lo anterior trae como consecuencia perjuicio en el patrimonio del Quejoso, porque al promover juicio de garantías el patrón en contra del laudo y del proveído desechatorio de la prueba pericial grafoscópica o dactiloscópica, está obligado a solicitar la suspensión del acto reclamado a fin de que se mantenga las cosas en el estado en que se encuentran y la resolución de referencia no pueda ser ejecutada, lo que representa una erogación del demandante de la justicia federal de exhibir el importe de seis meses de salarios para la subsistencia del trabajador, más una fianza para garantizar los perjuicios, importe que pierde el patrón si le es concedido el amparo y protección de la justicia federal, por la naturaleza y finalidad de la misma, porque la suma citada no es reembolsable, salvo que lo condenaran al pago de otras prestaciones no derivadas de la acción principal y llegara a prosperar su excepción o defensa de renuncia o terminación del contrato o de la relación de trabajo, como lo establece la tesis que se transcribirá al respecto y en relación a lo anterior y por eso se considera necesario limitar el arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que no exija otros requisitos, y ni análogos como

consecuencia de esto se propone que debe reformarse el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo que actualmente contempla los siguientes requisitos: nombre de la materia sobre la que versará la pericial, exhibir el cuestionario y copia del mismo para cada una de las partes y con la reforma quedaría: nombre de la materia sobre la que versará la pericial, exhibir el cuestionario y copia del mismo para cada una de las partes, el nombre del perito, domicilio del perito, constancias de estudios de la materia de la pericial respectiva cuando sea imprescindible y la potestad apersitiva para el caso de que el oferente de la prueba pericial no la ofreciera con todas las formalidades requeridas por la ley, a fin de que dicha autoridad respete la taxatividad que determine el ordenamiento legal aludido y señalar que para en caso de transgresión en el que el órgano jurisdiccional deseche la prueba responsabilizar al Estado mediante la acción indemnizatoria por daños y perjuicios cuando exista una conculcación procesal notoria y trascendente en el juicio.

SUSPENSION EN MATERIA DE TRABAJO. EL DINERO QUE EL PATRON ENTREGA AL TRABAJADOR PARA ASEGURAR SU SUBSISTENCIA, CON MOTIVO DE LA EJECUCIÓN DEL LAUDO RECLAMADO, FORMA PARTE DE LA CONDENA Y LLEGADO EL CASO DEBE DEDUCIRSE DEL PAGO TOTAL.- La cantidad de dinero que el trabajador actor recibe del demandado con el fin de asegurar su subsistencia mientras se resuelve el juicio de garantías promovido en contra del laudo condenatorio, forma parte de las prestaciones de condena, habida cuenta de que fue entregada al actor al haberse negado parcialmente la suspensión de la ejecución del laudo, en términos del artículo 174 de la Ley de Amparo, esto es, en esa parte se ejecuta el mencionado laudo. En esas condiciones, resulta procedente que si se niega el amparo, en el incidente de liquidación respectivo se deduzca dicha cantidad de dinero del importe total de las mencionadas prestaciones laborales.

Contradicción de tesis 74/91. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. 5 de octubre de 1992. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: José Manuel Arballo Flores.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. OCTAVA EPOCA. NUMERO 58. OCTUBRE DE 1992. PAGINA 24 Y 25.

El artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece lo siguiente: “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.” Este es el precepto legal que se propone se reforme a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje respete las formalidades que se establezcan en dicha disposición jurídica y no aplique criterio alguno que emane de la misma que contravenga la Ley, a fin de evitar la dilación referida en el procedimiento y perjuicios que de manera innecesaria dicha autoridad provoca con su actuación jurisdiccional y se subordine al principio de legalidad previsto por la Constitución y no exija otras formalidades que no estén previstas en el ordenamiento jurídico invocado.

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

Con la propuesta de reforma planteada y una vez que sea aprobada ésta, el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo deberá disponer lo que a continuación se indica: “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 nombre y domicilio del perito.**”

Siguiendo con el orden establecido, el punto inmediato será objeto de análisis el término denominado objeción, cuestión que tiene importancia en el proceso porque de ella depende en muchos casos la admisión de la prueba de las partes del juicio.

## **2. Objeción.**

El término materia de estudio y análisis, tiene un particular efecto en el procedimiento laboral, especialmente en la tercera etapa, porque de ésta provendrá la validez o invalidez de la probanza respectiva, o el desechamiento de la misma, en virtud de que en el desarrollo de este trabajo se han expuestos conceptos etimológicos, gramaticales y doctrinarios de las figuras jurídicas que preceden, razón por la que ésta será definida desde éstos aspectos.

El término objeción desde el punto de vista etimológico proviene del latín “objectio” que significa “... razón que se propone en contrario de una opinión o designio, o para impugnar una proposición.”<sup>134</sup> Del significado referido se advierte que objeción es:

- razonamiento opuesto a una proposición.

Desde el punto de vista gramatical, objeción es “un argumento o dificultad que alguien opone a una opinión, plan, etc.”<sup>135</sup> Entonces, desde el punto de vista gramatical objeción significa:

- argumento opuesto a una opinión.

Así que partiendo del orden de las acepciones del término objeto de estudio, “objeción” desde el punto de vista doctrinario significa “razón propuesta o argumento aducido para rebatir una afirmación o impugnar un texto.”<sup>136</sup> El aspecto doctrinario, elucida que objeción es:

- razón o argumento para rebatir lo afirmado.

Es de señalarse que de los conceptos referidos se advierte una identidad entre los mismos, en cuanto al significado de la locución analizada, que denotan de las acepciones estudiadas oposición a lo afirmado.

Ahora bien, cabe preguntarse ¿Cuántas clases de objeciones existen? La respuesta se reduciría a dos: la trascendente e intrascendente, las cuales serán analizadas en el orden del párrafo siguiente.

134 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 924.

135 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 1046.

136 CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. Edición. Heliasta. Decimoctava Edición. Argentina, 1999. p. 607.

La objeción trascendente se entiende como aquella que el interesado debe formular en el momento procesal oportuno para desvirtuar el valor probatorio de la probanza respectiva. De no hacerlo, ésta tendrá pleno valor en el proceso, como puede suceder con la documental privada que provenga de alguna de las partes o de un tercero ajeno, o bien de un tercero interesado a juicio. Por lo que concierne a la prueba que tenga origen de alguna de las partes el objetante tiene que demostrar las causas de la objeción. De no hacerlo, dicha prueba gozará de pleno valor probatorio como puede suceder con una renuncia, recibo finiquito, recibo de pago salario, recibo de pago de vacaciones, o cualquier documento que se le atribuya su autoría. Y por lo que respecta a los que provienen de un tercero ajeno al juicio, éste documento requiere de una objeción formal; debiéndose impugnar el contenido y firma del mismo así como señalar que se objeta por provenir de terceras personas ajenas al proceso. Con esto, el oferente se encuentra obligado a ofrecer los medios de perfeccionamiento como la ratificación de contenido y firma a cargo del suscriptor de dicho documento. De no hacer lo anterior el oferente, dicha prueba carecerá de valor probatorio.

En este orden de ideas y aunado a lo anterior, se estudia la cuestión de la objeción intrascendente; llamada así para distinguirla de la anterior, y por no requerir de formalidades determinadas para su objeción y si el interesado llega a formular la objeción correspondiente, ésta va en contra del ofrecimiento, no de su valor probatorio, por lo que las partes bien pueden impugnarlas o no, toda vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje se encuentra obligada a analizar si la prueba ofrecida: como la testimonial interna o externa, la pericial, la inspección, el cotejo o cuando no se ofrece con los elementos necesario para su desahogo, si esto sucede, el órgano jurisdiccional la deberá desechar, porque el oferente no cumplió con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, sin necesidad que hubiere sido objetada. También tiene este carácter, cuando una documental privada solo es objetada en cuanto a su alcance y valor probatorio. Y esto no le resta valor a la prueba porque no la invalida. Criterio que se corrobora con la jurisprudencia que a continuación se transcribe.

PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LAS PARTES EN RELACIÓN CON SU ALCANCE PROBATORIO NO DEBEN TENERSE COMO OBJECCIÓN. Si se toma en consideración que las pruebas documentales, sean públicas o privadas, pueden ser apreciadas en el juicio laboral, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en atención tanto a su autenticidad (lo que incluye la inexactitud o falsedad del documento en todo o en alguna de sus partes), que es materia de objeción, como a su alcance probatorio, lo que implica su valoración, y que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 797, 798, 799, 800, 801, 802, 807, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen los casos en que procede la objeción de documentos y los procedimientos que al efecto deben ser desarrollados para cada caso, puede concluirse que cuando las partes efectúan alegaciones en relación con el alcance probatorio de una documental, mediante razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración, no se está ante una objeción en términos de los preceptos aludidos ni puede generar las mismas consecuencias que ésta, por lo que las Juntas deben tenerlas por no hechas. Ello es así porque, por un lado, la objeción o impugnación de documentos es un procedimiento a través del cual la contraparte de la oferente ataca la documental exhibida en el proceso alegando y, en su caso, probando que no es auténtica por ser inexacta o falsa, con el fin de lograr que no sea considerada por la Junta al momento de valorar las pruebas integrantes del sumario y dictar el laudo respectivo y, por otro, porque no obstante lo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 841 de la propia ley, en el procedimiento laboral las reglas de valoración de los medios de convicción no son absolutas ni formalistas y deben entenderse moderadas por el principio de que la Junta debe resolver en conciencia, lo que significa que ésta puede, discrecionalmente, considerar las manifestaciones realizadas en relación con el alcance probatorio de un documento sin estar obligada a realizar un estudio destacado de ello.

## SEGUNDA SALA.

Contradicción de tesis 82/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 16 de febrero de 2001. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Emmanuel G. Rosales Guerrero.

Tesis de jurisprudencia 13/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de febrero de dos mil uno.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. TOMO XIII. MARZO DE 2001. TESIS 2a. /J. 13/2001. PAGINA 13.

DOCUMENTOS, RATIFICACION DE LOS. SOLO ES NECESARIA CUANDO SE OBJETA SU AUTENTICIDAD. Las pruebas documentales solamente requieren ser ratificadas cuando son objetadas en cuanto a su autenticidad y firma, ya que cuando la objeción es en lo tocante al valor probatorio del documento, no se controvierte ninguno de los aspectos señalados.

## CUARTA SALA SCJN.

A.D. 3421/79. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de diciembre de 1979. Cinco votos.

A.D. 5906/82. Sria. de Gobernación. 3 de agosto de 1983. Cinco votos.

A.D. 4883/84. Roberto Salazar Mondragón. 9 de noviembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

A.D. 40202/84. José Antonio González Márquez. 21 de mayo de 1986. Cinco votos.

A.D. 937/85. Armando García Peña. 18 de agosto de 1986. Cinco votos.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. SEPTIMA EPOCA. APENDICE DE 1995. TOMO V. TESIS 168. PAGINA 112.

Por otra parte, también cabe señalar que la finalidad de la objeción radica en desvirtuar el valor probatorio de una prueba, o bien para que la Junta de Conciliación y Arbitraje la deseche por falta de alguna formalidad prevista por la Ley Federal del Trabajo. En el primer supuesto, se encuentra la documental, la cual si no es objetada surte pleno valor probatorio y si es objetada y llegan acreditar la causa de la impugnación, dicha prueba carece de valor, como pudiera ser la firma, la huella digital, la fecha, el lugar de expedición, el nombre del suscrito, o alguna alteración en los datos citados o en el contenido propio de dicho documento, carecerá de valor probatorio alguno. A ello cabe señalar que las partes o el tercero interesado a juicio pueden objetar las pruebas en cuanto a la falta de requisito o formalidad prevista por la Ley Federal del Trabajo o bien el órgano jurisdiccional nombrado de oficio tendrá que analizar si las pruebas reúnen los requisitos previsto por la ley para ser admitidas. En su defecto tendrá que desecharlas. Por eso, objetar es proponer una razón contraria a lo que se han dicho o hecho.

Consecuentemente con lo anterior, también se considera imprescindible señalar qué modalidades requiere la objeción y el momento que debe formularse la misma. Para ello se estudia el primer supuesto y se responde que deberá estar motivada y relacionada con la prueba que ofrezca el objetante para acreditar los hechos de la impugnación. Esto es solo para la objeción llamada trascendente, para la otra no, por ser intrascendente y no requerir los requisitos

aludidos. Por lo que respecta al siguiente supuesto señalado al principio de este párrafo, se aduce que el momento oportuno para que objeten las pruebas las partes o el tercero interesado a juicio es en la etapa de ofrecimiento de pruebas: primero ofrece el actor y luego el enjuiciado. Este puede ofrecer sus pruebas y luego objetar la de su contraparte o viceversa. El orden que decida tomar es correcto. No le precluye su derecho. Como recomendación, primero debe ofrecer y después objetar, y siempre tener presente estos momentos, porque de lo contrario, si ofrece y no objeta, o al contrario objeta y no ofrece precluye su derecho, no podrá hacerlo después que el accionante hubiere objetado y ofrecido pruebas para ese acto procesal, por haberle precluído el derecho para hacer alguno de los actos omitidos. Existen algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje foráneas que tienen como criterios de que la parte demandada no puede objetar inmediatamente que hubiere ofrecido sus pruebas para el efecto aludido. Consideran que primero debe objetar el accionante y después el enjuiciado o el tercero interesado a juicio, no respetan el orden previsto por la Ley Federal del Trabajo, lo cual es contrario a derecho.

Ahora bien, concluido la cuestión objeto de estudio que fue la objeción de la pruebas en este apartado, en el siguiente punto de este trabajo será el denominado “la admisión”.

### **3. Admisión.**

Este vocablo es un acto procesal que va a determinar qué pruebas de las ofrecidas por las partes y tercero interesado a juicio aceptará la Junta de Conciliación y Arbitraje y dentro de las cuales están inmersas especialmente la pericial en grafoscopia y dactiloscopia. Estas últimas deberán reunir las formalidades previstas en la Ley Federal del Trabajo para ser admitidas; las cuales fueron objeto de análisis en apartados anteriores. Y siguiendo el orden preestablecido en este trabajo, la locución de referencia será estudiada desde sus acepciones etimológica, gramatical y jurídica.

Ahora bien, desde el punto de vista etimológico, “admisión” proviene del latín “admissio”, que significa “acción y efecto de admitir.”<sup>137</sup> Así entonces, de lo anterior se colige que admitir es:

- aceptar.

Por otra parte el término “admisión” desde el punto de vista gramatical, es definida como “recibir a alguien en un puesto”<sup>138</sup> Atendiendo a lo anterior, el término aludido viene a ser considerado de una manera concisa como:

- recibir.

Pues bien, ahora el vocablo “admisión” analizado desde el punto de vista jurídico, es conceptualizado como el “trámite previo en el que se decide, apreciando aspectos de forma o motivos de evidencia, si hay lugar o no para seguir sustancialmente ciertas reclamaciones o recursos...”<sup>139</sup> Por lo anterior cabe, señalar que “admisión”, visto desde el punto jurídico alude a lo que:

- se resuelve o decide.

Luego entonces de todo lo anterior se advierte que admitir es sinónimo de aceptar, término que es mas a fin y congruente con la cuestión que se analiza en este apartado.

El punto objeto de análisis siguiente es el relativo al denominado momento “idóneo para la toma de muestras”, cuestión que trasciende de manera directa en el en cuanto al desahogo de la prueba pericial cuando se carece de los elementos para ese fin.

137 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p.49.

138 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 60.

139 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 49.

#### **4. Momento idóneo para la toma de muestras.**

El presente apartado tiene especial trascendencia en el proceso ordinario laboral, en virtud de que repercute directamente en el cumplimiento de los principios de economía y celeridad procesal que hacen más expedita la justicia en materia de trabajo.

Por eso se propone que las muestras para desahogar la prueba pericial en grafoscopía y dactiloscopía se deben tomar en la audiencia de ley, previa petición de la parte interesada, o en la que se desahogue la confesional del objetante, o bien en la que se desahogue la ratificación del mismo, lo que deberá ser a petición de parte, para evitar demora en el desahogo de la prueba pericial de las materias aludidas, por lo que el pedimento de referencia bien podrá formularse bajo los siguientes términos:

La enjuiciada solicita de esta autoridad del trabajo que a bien tenga permitirle a la perito los elementos que necesite para el estudio y análisis de las firmas y huellas digitales, y para el caso de que no existieran elementos de comparación indubitables en autos, deberá conminar al actor de este juicio para que comparezca ante la presencia judicial a estampar su firma y huella digital de cada uno de los dedos pulgares las veces que sea requerido por este tribunal y como por la perito, también para la práctica de un examen caligráfico de letras cursiva o imitación tipográfica o cualquier otro elemento necesario para la cuestión aludida. En virtud a esto, pido que por economía procesal para evitar dilación en el procedimiento de este asunto jurídico, las muestras citadas deberán de tomarse en la audiencia de ley o en la que se desahogue la confesional o la ratificación de contenido y firma del demandante para el fin de referencia en este juicio. Con la solicitud de que la objetante se identifique con documentos públicos que calcen firmas anteriores a la presentación de la demanda, a fin de que el perito tenga elementos de comparación pretéritos y presentes, dado a la versatilidad caligráfica de algún accionante, lo que es objeto de análisis en las ejecutoria sustentada por el Tribunal Federales Constitucional que prescriben a la letra.

LABORAL. NO DEBE TENERSE COMO INDUBITABLE LA FIRMA ESTAMPADA EN LA DEMANDA. No debe tenerse como indubitable la firma puesta en el escrito de demanda sino alguna suscrita con anterioridad a ella y sobre documentos oficiales como los relativos a la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social, credencial de elector o algún otro documento de filiación, identificación, escolaridad o pasaportes migratorios, de manera tal que no pueda dudarse que la firma en ellos estampada sea la que ordinariamente utiliza el trabajador; atento a que con el ánimo de obtener un dictamen pericial favorable, puede estamparse en la demanda una firma o una rúbrica distinta a la que ordinariamente utiliza y poder así justificar lo que pretende.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

A.D. 89/95. Transportadora Combu, S.A. de C.V. 26-V-1995. Unanimidad de votos. Ponente: René Silva de los Santos. Secretaria: Martha G. Ortiz Polanco.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. TOMO II. AGOSTO DE 1995. TESIS VIII. 1o. 4 K. PAGINA 549. NOVENA EPOCA.

FIRMA INDUBITABLE, NO SIEMPRE TIENE ESA CALIDAD LA ASENTADA ANTE EL JUEZ. No siempre la firma que se asienta ante la autoridad judicial puede servir de base al dictamen de los peritos como indubitable, si de las mismas constancias de autos aparece como un hecho notorio que no se trata de la rúbrica que el demandado acostumbra usar por ser absolutamente distinta de la que aparece en los diversos autos suscritos por él y que obran en autos; de ahí que la autoridad responsable en la desestimación de la prueba tenga razón en el sentido de que la oferente en forma deliberada puso una firma distinta de la que ordinariamente utiliza en sus negocios, con la finalidad de obtener un dictamen pericial favorable a sus intereses.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

A.D. 18/91. Héctor Maldonado Naude. 8 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretaria: María Guadalupe Herrera Calderón.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. TOMO VII. MAYO DE 1991. PAGINA: 202. OCTAVA EPOCA.

Acto continuo, se estudiará el apartado denominado desahogo, a fin de continuar en el orden planteado en este trabajo, atendiendo que de ese momento se va a determinar el valor de la prueba.

## 5. Desahogo.

Por el orden desarrollado en el estudio y análisis de las instituciones y figuras jurídicas comprendidas en este trabajo, es por lo que se continúa en el mismo sentido por estimarse necesario conocer las acepciones del vocablo “desahogo”, desde el punto de vista gramatical, jurídico y común.

Así entonces, desde el punto de vista gramatical y atendiendo al sustantivo que es inexpressivo, es por lo que se recurre al verbo “desahogar” que viene a significar como la expresión de “manifestar alguien vivamente una pena, una pasión... para aliviarse de ellas”<sup>140</sup> Ahora bien, de lo anterior resulta que desahogo es:

- la exteriorización de un sentir.

Por otra parte, se atiende con sentido jurídico a la locución denominada “desahogo” que significa: “ejecución, recepción o diligenciación de una prueba o auto judicial.”<sup>141</sup>

Para efecto de saber y conocer el significado del vocablo aludido manera concisa se dice que “desahogo”, estimado desde el punto de vista legal, viene a significar:

- la externación del contenido del proveído o de la prueba.

En este orden de ideas y partiendo de lo anterior, “desahogo” comúnmente significa la manifestación de un sentir, esto se relaciona con el vocablo de referencia si se parte desde el punto de vista jurídico que al señalarse

140 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 522.

141 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 412.

la audiencia para el desahogo de la prueba pericial, existirá una manifestación expresa y exteriorizada a través del dictamen que rinda el perito. Quien desentraña la veracidad o falsedad de la firma o huella digital.

Por consiguiente, se hace notar que la figura jurídica desahogo es el acto procesal, que tiene lugar, casi siempre a petición de parte, atendiendo al principio dispositivo que la rige y establecida por la Ley Federal del Trabajo, en el que éstas tienen el deber de impulsar el proceso a través del escrito que presenten hasta llegar a su fin, para evitar la caducidad o desistimiento tácito de la acción. De lo contrario le depararía la pérdida de la misma la inactividad procesal.

No obstante lo anterior, los artículos 883, 771,772,773 de la Ley Federal del Trabajo establecen un deber compartido de la Junta de Conciliación y Arbitraje y las partes de impulsar el procedimiento y determinan lo siguiente:

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

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

“Artículo 771. Los presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.”

“Artículo 772. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.”

“Artículo 773. Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando el enjuiciado llegara a solicitar que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas en su escrito inicial de demanda, la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia en la que

después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.” correspondiente.

Pues bien, ofrecida y admitida la pericial, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene el deber de señalar fecha de audiencia para el desahogo de la prueba aludida y el oferente esta obligado a presentar a su perito el día y hora señalado para el efecto en cuestión, de lo contrario le decretarán la deserción de la referida probanza. La prueba pericial para que se desahogue, requiere que previamente se lleve a cabo la audiencia de reconocimiento de contenido y firma o huella digital. Una vez desahogado el medio de perfeccionamiento en cuestión se pasa al desahogo de la pericial dactiloscópica y grafoscópica, previamente debe señalarse la fecha de audiencia para el desahogo de las mismas.

Una vez desahogado el medio de perfeccionamiento y de acuerdo con el resultado de éste, es de donde se derivará el desahogo de la prueba pericial por ser el supuesto jurídico previo de la probanza de referencia. Si el accionante reconoce la firma o huella digital, no será necesario el desahogo de la prueba aludida, si la niega, es cuando aparece el deber de las partes o del órgano jurisdiccional, uno de solicitar fecha de audiencia para el desahogo o de oficio la Junta de Conciliación y Arbitraje señalará día y hora para dicho efecto. El desahogo de la pericial está previsto en el artículo 825 Ley Federal del Trabajo y deberán de observarse las siguientes formalidades:

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

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

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

Lo anterior permite señalar que del contenido de esta fracción surgió el problema de una laguna jurídica consistente en saber si solo los peritos nombrados por las partes estaban obligados a protestar el cargo o también el tercero en discordia designado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, porque la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la situación legal a través de la jurisprudencia que al respecto se transcribe.

PERITOS. LA FORMALIDAD DE SU COMPARECENCIA PERSONAL A PROTESTAR SU CARGO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 825, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES APLICABLE A TODOS LOS PERITOS. El artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el orden y las reglas a las que se sujetará el desahogo de la prueba pericial, consigna en su fracción II, como presupuesto inicial, la obligación de los peritos de protestar el desempeño de su cargo con arreglo a la ley. Este requisito, por el hecho de encontrarse consignado en una fracción previa a la que establece la procedencia de la designación del perito tercero en discordia, en caso de existir discrepancia en los dictámenes de los peritos de las partes, no significa que sea inaplicable al perito tercero, pues las reglas que establece el artículo 825 referido deben ser respetadas tanto por los peritos de las partes, como por el tercero en discordia, dado que no hay motivo para establecer que los peritos terceros están sujetos a un régimen procesal distinto del que atañe a los peritos de las partes. Además, la protesta constituye una formalidad relevante por sus efectos, ya que trae consigo el perfeccionamiento de la designación mediante la aceptación del cargo y la vinculación a que el perito se sujetará en el desempeño de su labor a las obligaciones que la ley le impone, a saber, la de manifestar sus conocimientos sobre la ciencia, técnica o arte relativa, de acuerdo al cuestionamiento que se le formule, con estricto apego a la verdad y con imparcialidad, incurriendo en responsabilidad en caso contrario. Por ello, debe considerarse que la protesta del desempeño del cargo con arreglo a la ley constituye una formalidad esencial para el desahogo de la prueba pericial, aplicable a todos los peritos, sean designados por las partes o por la Junta, en este último caso ya sea que nombre al que corresponda al trabajador en los casos en que así procede previstos en el artículo 824 de la propia ley o al perito tercero en discordia, y si, para realizarla, el legislador consideró necesaria su comparecencia personal al consignarlo así en la fracción II del artículo 825, no existe razón alguna para hacer una diferenciación al respecto atendiendo a si la designación del perito procede de las partes o de la Junta, de acuerdo al principio jurídico de que donde la ley no distingue no tiene por qué hacerse distinción alguna, máxime si, conforme a lo señalado, tal protesta constituye una formalidad esencial que debe cumplir todo perito.

#### SEGUNDA SALA DE LA SCJN.

Contradicción de tesis 58/98. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 30 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Mariano Azuela Güitrón; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 42/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y nueve.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. TOMO IX. MAYO DE 1999. TESIS 2ª /J. 42/99. PAGINA 478.

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

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

Así que podemos señalar respecto al contenido de esta fracción que surgió el problema interpretativo jurídico consistente en saber si los peritos nombrados por las partes eran los únicos que podían ser objetos de repreguntas o también el tercero en discordia, por lo que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la situación legal a través de la jurisprudencia que al respecto se transcribe y que establece.

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.

#### CUARTA SALA DE LA SCJN.

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. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de jurisprudencia 11/90 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el primero de octubre de mil novecientos noventa. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. OCTAVA EPOCA. CUARTA SALA. TOMO VI. PRIMERA PARTE. TESIS 4ª/J. 11/90. PAGINA 245.

Partiendo del contenido de esta fracción, de la que surgió la cuestión interpretativa jurídica el de saber si los peritos nombrados por el actor o el tercero en discordia pueden presentar y ratificar sus dictámenes antes de la audiencia o sin haber estado señalada la misma, por lo que el tribunal federal constitucional resolvió la situación legal referida a través de la jurisprudencia que al respecto se transcribe y que establece.

PRUEBA PERICIAL. LA JUNTA DEBE SEÑALAR DIA Y HORA PARA SU DESAHOGO. De la interpretación de los artículos 781 y 825, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que en el desahogo de la prueba pericial debe permitirse a las partes y a los miembros de la Junta interrogar a los peritos sobre los dictámenes que emitan, toda vez que la naturaleza del procedimiento laboral, exige la presencia de las partes o de sus representantes, en los principales actos que por virtud de la cual declaró recibido el dictamen; por tanto, si la Junta dictó el dictamen emitido por el perito nombrado por el actor, sin señalar fecha para el desahogo de tal probanza, tal omisión impidió cumplir con las disposiciones antes señaladas, traduciéndose en la violación procesal prevista en el artículo 159, fracción III de la Ley de Amparo, por lo cual el amparo que se promueva contra el laudo dictado en el procedimiento en que se cometió la violación citada debe concederse para efectos de reponer el procedimiento, ordenando a la responsable que dicte las medidas pertinentes para realizar el desahogo de la prueba pericial en los términos referidos y una vez hecho lo anterior dicte el laudo que proceda conforme a derecho.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 265/96. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Amparo directo 212/96. José Gabriel Teódulo Quintero Pérez. 5 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Héctor Enrique Hernández Torres.

Amparo directo 216/96. Saúl Escalante Vázquez. 12 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores.

Amparo directo 217/96. José Juan Gómez García. 12 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Amparo directo 220/96. Juana Mella Cortés. 12 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. NOVENA EPOCA. TOMO IV. JULIO DEL 1996. TESIS VI.2o. J/59. PAGINA 325.

Continuando con el análisis de las fracciones del artículo 825 de la Ley Federal del trabajo en vigor y en seguida nos referimos a su fracción V de dicho ordenamiento legal.

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

El perito tercero en discordia designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de su nombramiento, cuando concurra alguna de las causas que le impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su función. En caso de que el órgano jurisdiccional nombrado llegara a declarar procedente la excusa, nombrará nuevo perito para que rinda el dictamen.

Y en el supuesto caso de que el perito tercero en discordia no se excusara y rindiera su dictamen y después fuera declarada procedente la denuncia planteada por alguna de las partes ¿Qué efecto jurídico tendría el dictamen rendido por un perito que estaba impedido? La respuesta es negativa, por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá reponer el procedimiento y nombrar otro perito tercero en discordia, si no lo hiciera infringiría el artículo 826 fracción V de la Ley Federal del Trabajo o bien la juzgadora analizara los dictámenes de las partes que mayor elementos de estudio y convicción le produjera y así resolver el juicio a verdad sabida y buena fe guardada.

Una interrogante resalta en el desahogo de la prueba pericial grafoscópica y dactiloscópica, y está relacionada con el ofrecimiento, cuando el oferente de una documental privada que, es objetada en cuanto a su contenido y firma o huella digital, no llegue a ofrecer medio de perfeccionamiento propio de dicha probanza, ¿Se podrán desahogar las periciales que ofreciera la demandada? La respuesta es afirmativa, en primer lugar ésta se subsanaría con la confesional del actor en el que se le formulara posiciones relacionadas con los documentos cuestionados tales como ¿Qué el absolvente firmó su renuncia de trabajo el...? o ¿Qué el absolvente estampó su huella digital en la carta renuncia de fecha...? Esto lleva implícito el medio de perfeccionamiento respectivo o bien sin éste por ser suficiente el hecho de que el actor objete el documento en cuanto a su autenticidad y ofrezca la prueba respectiva para que la enjuiciada pueda ofrecer la pericial, no esta supeditada al medio de perfeccionamiento y además la Ley Federal del Trabajo no establece que la pericial que ofrezca un demandado en las materias aludidas pueda ser desechada por no haberse ofrecido con el medio de perfeccionamiento idóneo por considerar que el objetante desconoce su firma o huella digital, y a él le corresponde la carga probatoria, no siendo necesario el medio de perfeccionamiento, la única consecuencia que le ocasionaría a la enjuiciada es de que no tendría derecho para formular posiciones directas relacionadas con el reconocimiento del contenido y firma del documento cuestionado.

Suelen suscitarse algunas hipótesis o cuestiones relativas al desahogo de la prueba pericial cuando la parte demandada ofrece documentales privadas y son objetadas por el actor en cuanto a su contenido y firma o huella digital, y una vez desahogado el medio de perfeccionamiento inherente de la probanza de referencia, la Junta señala día y hora para el desahogo de dicha prueba y apercibe a las partes de tenerles por desierta la prueba si se abstienen de presentar a sus peritos y resulta que no comparece el actor y solo la demandada y su perito y ésta advierte de los autos que no existen elementos de comparación para el estudio y análisis del documento cuestionado y rendir el dictamen y pide a

la Junta de Conciliación y Arbitraje que cite al actor para que comparezca al local de la misma para que estampe su firma o huella digital o la práctica de un examen caligráfico de letras cursivas o imitación tipográfica y el órgano jurisdiccional nombrado decreta se cite personalmente al actor para que comparezca para el efecto solicitado por la perito y señala nuevamente fecha de audiencia para el desahogo de la prueba aludida y resulta que no comparece el accionante porque no fue notificado, solo comparece la demandada únicamente sin su perito, la Junta decreta la deserción de la pericial ofrecida por la demandada, de esto se colige la interrogante si la Junta estaba facultada para declarar desierta la prueba pericial si el actor no compareció a estampar las muestras solicitadas por no haber estado notificado, se considera que no debió de hacer efectivo el apercibimiento por el hecho de que no existen elementos de estudio y comparación en los autos del juicio, por lo tanto el perito de la demandada aunque se presentara no podría desahogar la prueba pericial por la falta de elementos que deberá proporcionar el actor y no existir los elementos solicitados por la perito de la enjuiciada, el órgano jurisdiccional no estaba facultado para declarar la deserción de la prueba de la demandada.

En el siguiente apartado será objeto de análisis el tema denominado “dictamen.” A fin de conocer el significado de este vocablo, y conlleve a su entendimiento del mismo.

### **5.1. Dictamen.**

El término materia de estudio y análisis, tiene un particular efecto en el procedimiento laboral, especialmente por ser el acto a través del cual el perito expresará su opinión y el juzgador llegar a tener conocimiento del mismo, ya sea a través del dictamen escrito que exhiba o en la audiencia misma el erudito puede oralmente rendirlo, lo cual quedará asentado este en el acta de audiencia respectiva que al respecto se levante.

Y en virtud de que en el desarrollo de este trabajo se han expuestos conceptos etimológicos, gramaticales y doctrinarios de las figuras jurídicas que preceden, es por lo que el término denominado dictamen será definido desde éstos aspectos.

Partiendo desde el punto de vista etimológico, el vocablo “dictamen” tiene la misma morfología gramatical y semántica en el latín y castellano, significando como una “opinión y juicio que se forma o emite sobre una cosa.”<sup>142</sup> Se advierte de lo anterior que “dictamen” significa:

- opinión emitida respecto a una cuestión planteada.

Siguiendo el orden de este trabajo, “dictamen” viene a ser el “estudio analítico que, con sus respectivas conclusiones, emite un perito.”<sup>143</sup> Estimándose de lo anterior, que “dictamen” significa.

- análisis del que deriva la opinión que emite el perito.

Por lo referido, “dictamen”, desde el punto de vista doctrinario, es conceptualizado como “... el documento en el que consta el resultado obtenido por el perito con la aplicación de sus conocimientos especiales al cuestionario formulado por las partes,...”<sup>144</sup> Partiendo desde el aspecto doctrinario, “dictamen” significa:

- documento que contiene la opinión del perito.

Es relevante señalar y también formular la interrogante correspondiente ¿Qué formalidades tiene el perito que cubrir al formular su dictamen? La respuesta a esta pregunta la contempla la ejecutoria señalada por Sergio Tenopala Mendizábal, que a la letra se transcribe:

142 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 455.

143 Idem.

144 TENOPALA MENDIZABAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 519.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS PERITOS NO SON DE CONFIANZA EN TERMINOS DEL ARTÍCULO 50, FRACCIÓN III, INCISO G), DE LA LEY DE LA MATERIA. Aun cuando los peritos deben tener conocimientos especiales respecto alguna ciencia, técnica y arte, y al realizar su dictamen sobre algún punto litigioso relacionado con su saber o experiencia, lo hacen observando un conjunto de reglas, esto es, el método científico, consistente en: **A) el planteamiento del problema; B) la presentación del problema y, C) la solución a ese problema.** Sin embargo, ello no implica que alcancen la categoría de investigadores científicos, toda vez que la investigación científica tiene como finalidad descubrir teorías, mientras que la labor que realiza el perito, culmina con la emisión de una opinión o dictamen apoyado como ya se dijo, en el conocimiento especial de una ciencia o arte, donde ya existen reglas o teorías, éstas precisamente derivadas de la investigación científica, que obviamente no descubrió el perito. Luego, es claro que los dictámenes señalados son meras opiniones de técnicos de alguna especialidad, por lo que no es dable considerar a los peritos como trabajadores de confianza en términos del invocado artículo de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.<sup>145</sup>

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

A.D. 8631/93. Procurador General de la República. 25 de noviembre de 1993. Mayoría de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Disidente: Roberto Gómez Argüello. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. OCTAVA EPOCA. TOMO XIII. MAYO DE 1994. PAGINA 555.

De la ejecutoria se advierten las formalidades que debe contener un dictamen pericial en grafoscopia y dactiloscopia como mínimo, para que sea aceptable lo que el experto señale, y de estos otros elementos que orientan al juzgador como métodos de trabajo, estudio técnico grafoscópico y dactiloscópico, análisis comparativo de la firma y escritura entre la auténtica y cuestionada.

Si un dictamen pericial en grafoscopia y dactiloscopia fuera el único rendido y no reuniera los requisitos mínimos de orden y formalidad, ¿ La Junta de Conciliación y Arbitraje le podrá dar valor probatorio? La respuesta a esta pregunta es negativa y lo que el órgano jurisdiccional puede hacer es ordenar que el perito aclare el dictamen para que esté en aptitud de comprender el mismo.

<sup>145</sup> Idem.

En el siguiente apartado, será objeto de estudio el inciso denominado claridad del dictamen, relevante para un mejor entendimiento del órgano jurisdiccional al valorar la probanza de referencia.

## **5.2. Claridad del dictamen.**

La locución referida en primer término en este apartado, representa una situación que de su propio contexto denota lo que significa y que viene a ser sinónimo de comprensible, por lo que no requiere de estudio y análisis de índole etimológico, gramatical, jurídico o doctrinario, como se ha venido haciendo con los términos o figuras jurídicas que forman parte de este trabajo.

Así entonces, de los vocablos que forman este inciso, revelan que las apreciaciones del perito que contenga el dictamen deben ser comprensibles para el juzgador por carecer de los conocimientos especiales del erudito y además deberá ser congruente con el cuestionario que el oferente de la prueba hubiere formulado al respecto. De lo contrario, el órgano jurisdiccional se encontraría imposibilitado para hacer una valoración de la prueba pericial grafoscópica y dactiloscópica.

De manera que un dictamen para ser claro también requiere de que el perito cumpla con algunas formalidades de orden como las que señala el criterio de la ejecutoria que al respecto se transcribe y las que se advierten del dictamen pericial que se adjunta, de los cuales se coligen los siguientes:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS PERITOS NO SON DE CONFIANZA EN TERMINOS DEL ARTÍCULO 50, FRACCIÓN III, INCISO G), DE LA LEY DE LA MATERIA. Aun cuando los peritos deben tener conocimientos especiales respecto alguna ciencia, técnica y arte, y al realizar su dictamen sobre algún punto litigioso relacionado con su saber o experiencia, lo hacen observando un conjunto de reglas, esto es, el método científico, consistente en: **A)** el planteamiento del problema; **B)** la presentación del problema y, **C)** la solución a ese problema. Sin embargo, ello no implica que alcancen la categoría de investigadores científicos, toda vez que la investigación científica tiene como finalidad descubrir teorías, mientras que la labor que realiza el perito, culmina con la emisión de una opinión o dictamen apoyado como ya se dijo,

en el conocimiento especial de una ciencia o arte, donde ya existen reglas o teorías, éstas precisamente derivadas de la investigación científica, que obviamente no descubrió el perito. Luego, es claro que los dictámenes señalados son meras opiniones de técnicos de alguna especialidad, por lo que no es dable considerar a los peritos como trabajadores de con fianza en términos del invocado artículo de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.<sup>146</sup>

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

A.D. 8631/93. Procurador General de la República. 25 de noviembre de 1993. Mayoría de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Disidente: Roberto Gómez Argüello. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. OCTAVA EPOCA. TOMO XIII. MAYO DE 1994. PAGINA 555.

Estas serían las formalidades que un dictamen deberá reunir a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga todos los elementos formales y consensuales necesarios para entender las consideraciones que emite el perito y estar en posibilidad de valorar la prueba.

- A) el planteamiento del problema;
- B) la presentación del problema,
- C) la solución a ese problema
- D) método de trabajo,
- E) estudio técnico,
- F) análisis comparativos,
- G) conclusiones.

Por otra parte, cabe señalar que el dictamen pericial también para ser claro debe ser congruente con el cuestionario formulado por el oferente de la prueba, lo que significa que debe atender única y exclusivamente las cuestiones formuladas en el cuestionario y no puede dejar emitir su opinión respecto a cuestiones planteadas o viceversa, lo anterior se corrobora por lo sustentado por el tribunal federal constitucional en la ejecutoria que al respecto se transcribe:

---

<sup>146</sup> Idem.

PRUEBA PERICIAL, CUESTIONES QUE DEBEN DESESTIMARSE AL VALORARLA. Los artículos 777, 780, 821 y 823 de la Ley Federal del Trabajo, prevén que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos; que deben ser acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; que la prueba pericial versará sobre una cuestión relativa a alguna ciencia, técnica o arte; y que en la pericial se debe indicar la materia sobre la que verse, exhibiendo el cuestionario respectivo y con copia para cada una de las partes; de ahí que si el perito propuesto por alguno de los contendientes se aparta del cuestionario sobre el que debe versar su estudio, es indudable que esos aspectos deben desestimarse al momento de valorar la prueba en el laudo correspondiente, por ser ajenos al planteamiento sometido a su conocimiento y contravenir las hipótesis previstas en las disposiciones legales invocadas.

#### NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

A.D. 8569/93. José Luís Pineda Malagón. 3 de noviembre del año 1993. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

A.D. 10859/95. Jaime Torres Ríos. 31 -X-1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Sria: María del Carmen León Herrerías.

A.D. 1089/96. Cristóbal Martínez Sánchez. 8-II-1996. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo.

A.D. 2879/96. Petróleos Mexicanos. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo.

A.D. 5309/97. Antonio Viveros Castañeda. 8 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. TOMO V. JUNIO DE 1997. TESIS I.9º.T. J/27. PAGINA 645. NOVENA EPOCA.

Por consiguiente, cabe enfatizar también que cuando un dictamen rendido en un juicio laboral es confuso u oscuro, el juzgador puede conminar al perito para que aclare los aspectos que le sean requeridos, porque de lo contrario el órgano jurisdiccional se encontraría ante una imposibilidad para valorar la prueba pericial correspondiente.

Partiendo de lo anterior, se precisa que el siguiente punto objeto de estudio será el inciso denominado “valoración”, a fin de seguir con la secuencia de este trabajo.

## 6. Valoración.

El vocablo objeto de estudio tiene un particular y especial efecto en el proceso general y no escapa de esto el derecho laboral, por ser de importancia ese acto procesal llamado valoración, que se refiere a las pruebas, pues resulta ser el momento crucial en el juicio, en el que el juzgador decidirá la influencia que ejercen los medios de convicción aportadas por las partes: sobre las acciones del actor, así como en las excepciones y defensas que oponga el demandado, por ser el acto a través del cual el órgano jurisdiccional expresará sus consideraciones para determinarle valor a la prueba.

Y ahora bien, la locución de referencia en este apartado será vista desde su acepción gramatical y doctrinaria, a fin de conocer el significado de los mismos desde los aspectos señalados.

El vocablo “valoración” gramaticalmente significa “acción de valorar algo.” Y por ser conciso e ininteligible el sustantivo referido, por lo que se buscó la definición del verbo valorar que significa “atribuir valor o mérito a una persona o cosa.”<sup>147</sup> Se advierte de lo anterior que “valoración” significa:

- dar a una persona o cosa un valor.

Por lo tanto, siguiendo el orden referido en este trabajo “valoración” viene a ser conceptuado doctrinariamente, como el valor que “... (de las pruebas), “... en tiende la ley su eficacia probatoria o sea el grado en que obligan al juez a tener por probados los hechos a que ellas se refieran.”<sup>148</sup> Estimándose de lo anterior, que “valoración” significa.

147 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. 1990. p. 469.

148 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. p. 779.

- valor que se deriva de la ley.

Un aspecto que resulta importante en el presente estudio, es el relacionado con los sistemas de valoración de las pruebas, a fin de llegar a conocer cuales son éstos y que sistema es el que aplica el juzgador en materia laboral y dentro de los que destacan tradicionalmente son: el legal, libre y mixto.

- “Sistema legal o tasado, es el que la eficacia de la prueba está predeterminado en la ley.”<sup>149</sup> Consiste que el valor de la prueba se encuentra regulado previamente por la ley.

- “Sistema libre, es aquella en la que el valor probatorio de la prueba queda al arbitrio del órgano jurisdiccional.”<sup>150</sup> Significando que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene libertad absoluta en la estimación de la prueba.

“Se caracteriza porque el órgano jurisdiccional adquiere o puede adquirir la convicción o conocimiento de la verdad, con las pruebas de autos, fuera de las pruebas de autos y hasta contra las pruebas de autos.”<sup>151</sup>

- El raciocinio deber ser perfecto... luego; el órgano jurisdiccional esta obligado a conducirse con lógica.”<sup>152</sup>

- “Sistema mixto o sana critica, que comprende los postulados del rigorismo lógico y una razonable experiencia” o libre arbitrio o sea que es la función “... de la lógica con la experiencia.”

149 RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ob. Cit. p. 136.

150 Idem.

151 Ibídem, p. 137.

152 Idem.

Falta saber ¿Qué sistema de valoración de prueba tiene el Derecho Laboral Mexicano? La respuesta a esta interrogante es el sistema mixto, determinado así por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que se transcribe:

“Artículo 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.”

A lo anterior se suma lo que Francisco Ramírez Fonseca señala, respecto al precepto transcrito, que dice “pues bien, esta disposición tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondiente como número 550. De ahí que sea oportuno acudir a la exposición de Motivos de dicha Ley para ver qué encontramos sobre el particular. La exposición nos dice que la apreciación de la prueba “en conciencia” significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio. Como se ve la Exposición de Motivos no se fue a los extremos, no acogió la rigidez de las pruebas legales, ni se inclinó hacia el sistema de libre convicción”<sup>153</sup>

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo conjuga los dos sistemas: el legal y libre al señalar que la Junta de Conciliación y arbitraje apreciará 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. Lo que se deduce que es un derecho y

---

153 Ibidem, p. 140.

un deber del órgano jurisdiccional, el primero resalta la libertad de apreciación de la prueba y el otro la obligación de fundar y motivar las consideraciones valorativas de la prueba.

No obstante, el sistema de valoración de la prueba en el derecho laboral se dijo que es el mixto, lo que es corroborado por el criterio sustentado por los tribunales federales constitucionales en la tesis que a la letra establece:

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR AUTORIDAD JUDICIAL. Tratándose de la facultad de los Jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas [testimonial, pericial o presuntiva], ese arbitrio no es absoluto sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues al hacerlo, su apreciación, aunque no infrinja directamente la ley, sí viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional.

#### SEGUNDA SALA SCJN,

A.D. civil 4510/36. Freytag Gallardo Guillermo. 3 de marzo de 1938. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

A.D. administrativo 3804/39. Compañía Mexicana de Phonofilm de Forest, S.A. 17 de noviembre de 1940. Cinco votos. Relator: Agustín Gómez Campos.

A.D. civil 7486/40. Casarín W. Alfredo. 7 de febrero de 1941. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

A.D. civil directo 4312/40. Moreno Ayala José, sucesión de y coags. 11 de agosto de 1941. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Hilario Medina.

A. D. civil en revisión 6233/40. Vicencio Juan, sucesión de. 12 de enero de 1942. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

APENDICE 1917-1995. TOMO IV. PRIMERA PARTE. PAGINA 224. TESIS 333.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA. Tal facultad se encuentra contemplada en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en la potestad de que goza el juzgador para apreciar, según las reglas de la sana crítica, las pruebas, y también la de resolver la controversia de acuerdo con los dictados de su conciencia sin atenerse al rigor de la ley. Esto no es otra cosa que el llamado arbitrio judicial, que es propio de la autoridad de instancia, y se ejerce con independencia de los argumentos de las partes. Su uso se puede censurar en el juicio de amparo, si se advierte que se ejerció en forma arbitraria o caprichosa, lo que acontece cuando se alteran los hechos, o el razonamiento en que pretende apoyarse es contrario a las reglas de la lógica.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

A.D. 1121/95. Abastecedora de Rodamientos Cue, S.A. de C.V. 23 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

A.D. 2371/95. Secretario de Comunicaciones y Transportes. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

AD. 3191/95. Héctor Gutiérrez Castillo. 27 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

A.D. 6061/95. Diego Andrés Zúñiga Villaseñor. 7-VIII-1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

A.D. 6561/95. Marcela Rico Delgado. 7-VIII-1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. TOMO II. NOVIEMBRE DE 1995. TESIS I. 1º. T. J/11. NOVENA EPOCA. PAGINA 392.

La valoración de la prueba pericial ha pasado por diversos momentos en su devenir jurídico en México, partiendo de la ley Federal del 1931, primeramente la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia que sostuvo durante muchos años señaló que la Junta de Conciliación y Arbitraje era soberana en la apreciación de la probanza de referencia, de esto pasa a la soberanía apreciativa de la prueba motivada y fundada, revelado lo anterior por las tesis de jurisprudencia que al respecto se transcriben:

PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

#### CUARTA SALA DE LA SCJN.

Tomo XLIII, pág. 1119. A.R. 719/34. Cía. Arrendatarios de la Cervecería de Chihuahua, S. A. 14 de febrero de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfredo Llárritu y Ramírez de Aguilar.

Tomo LVI. pág. 2092. A.D.1392/38. Castilla Salas Humberto. 22-junio 1938. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LVI. pág.2317. D.F. 1339/38. Sánchez Suárez Silvestre. 28-junio 1938. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LVII. pág. 2900. A.D. 4860/38. Durán Martínez Domingo. 20 de septiembre de 1938. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salomón González Blanco.

Tomo LVIII. pág. 992. Amparo directo 8474/37. Cía. Limitada del Ferrocarril Mexicano. 20 de octubre de 1938. Cinco votos.

APENDICE DE 1988. QUINTA EPOCA. SCJN. TOMO: PARTE II. TESIS 1476. P. 2347.

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 con 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 sobre el tema 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.

#### CUARTA SALA DE LA SCJN.

Contradicción de tesis 19/94. Entre el Tercer y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 27 de junio de 1994. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Daniel Cabello González.

Tesis de Jurisprudencia 28/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del ocho de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. OCTAVA EPOCA. TOMO 80. AGOSTO DE 1994. TESIS: 4ª/J. 28/94. PAGINA 25.

El tema subsiguiente a estudiar en el siguiente apartado es el denominado principio de valoración de la pericial, en virtud de que el juzgador esta obligado a observarlos al hacer el análisis correspondiente de la prueba aludida.

## **7. Principios de la valoración de la pericial.**

El punto en cuestión, se constituye de tres vocablos y cada uno de éstos fueron con antelación objeto de estudio en el presente trabajo. Y se alude que el tema de este apartado encierra especial importancia y trascendencia en el proceso que vienen a normar el proceder de la Junta de Conciliación y Arbitraje en la valoración de la prueba pericial y derivan de la ley o experiencia del juzgador, la primera limitará a la segunda y ésta esclarecerá a la primera, por ser reglas jurídicas o experiencia interrelativas las que aplicarán en el momento en que el órgano jurisdiccional valora las pruebas aportadas por las partes del juicio y siendo el sistema mixto el que impera en el ordenamiento laboral previsto en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que se trata únicamente.

Independientemente de lo anterior, señalaremos y con el fin de seguir el orden establecido en este trabajo, los conceptos de “principio”, desde el punto de vista gramatical y jurídico.

Ahora bien, cabe señalar que la denominación llamado Principio, analizada desde el punto de vista gramatical significa “primer instante del ser de una cosa.”<sup>154</sup> Es decir.

- inicio de una cosa.

Ahora bien, desde el punto de vista jurídico, principio es el “... que establece que el proceso ha de llevarse en forma tal que pueda servir para realizar el fin del mismo, según la especie del que se trate.”<sup>155</sup> Por lo que jurídicamente, “principio” equivale a:

154 DICCIONARIO KAPELUSZ DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 1185.

155 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 1077.

- normas que sirven para la realización del proceso.

De este orden de ideas, y por consiguiente cabe señalar que principios de valoración de la prueba pericial son aquellos reconocidos por la ley y la experiencia.

Por lo anterior, señalamos principios que el órgano jurisdiccional debe acatar en la apreciación de las pruebas y dentro de los cuales se encuentra la pericial que se derivan de la Ley Federal del Trabajo y de los tribunales constitucionales.

La Junta de Conciliación y arbitraje es soberana para apreciar la prueba pericial rendida y esta facultada para valorar el dictamen que estime más convincente según su prudente arbitrio.

La Junta esta obligada a expresar las razones que la conduce a conceder o negar valor probatorio a los dictámenes periciales rendidos por las partes o por el tercero en discordia.

La Junta Esta obligada analizar cada uno de los dictámenes periciales y analizar si estos están formulados de manera profunda, acucioso, lógico y objetivo relacionado con el problema planteado.

La Junta no esta obligada a someterse a reglas o formulismo sobre la estimación de las pruebas rendidas por las partes o terceros interesados a juicio que hubieren ocurrido al mismo.

La Junta de Conciliación y arbitraje no puede alterar los hechos sobre los cuales descansa la litis y no puede incurrir en defecto lógico en el raciocinio en la apreciación de la prueba.

La Junta esta obligada a estudiar pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas admitidas, haciendo el análisis de las mismas y expresando las razones de carácter humano para haber llegado a la conclusión que lo hubiere conllevado sobre la apreciación de la prueba.

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** El Derecho Procesal del Trabajo estudia el conjunto de normas que regulan los actos de las personas jurídicas que intervienen en el proceso laboral, tendiente a resolver la controversia planteada, dentro de las que se encuentra los sujetos procesales que vienen a ser el actor, demandado, el tercero interesado a juicio y el juzgador quien ejerce la función jurisdiccional del Estado a través de la investidura de referencia.

**SEGUNDA.-** El procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se caracteriza por contemplar las etapas sobre las cuales se desarrolla el proceso y las que vienen a ser: la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de prueba sobre las cuales descansa el procedimiento laboral frente a los otros llamados especiales que se desarrollan con la conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

**TERCERA.-** Las etapas del juicio ordinario laboral son la Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. En ésta última, la Ley Federal del Trabajo establece como medios de convicción la confesional, documental, testimonial, **pericial**, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías, y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Por lo tanto, esta última etapa constituye el momento procesal en el que las partes y tercero interesado a juicio proponen sus probanzas y la Junta de Conciliación y Arbitraje decide sobre su admisión o desechamiento de las mismas.

**CUARTA.-** La prueba pericial es la opinión técnica científica de un erudito sobre un hecho u objeto basado en el conocimiento y experiencia del perito nombrado, cuando el órgano jurisdiccional requiere de conocimientos especiales para resolver una controversia que le ha sido planteada.

**QUINTA.-** La prueba ocupa dentro de la disciplina jurídica procesal un interés preponderante. Este reside en el objeto y fin. Sin pruebas no existe proceso que lleve certeza en la pretensión o excepción. Su objeto son los hechos controvertidos e incontrovertidos, su fin es formar convicción en el juzgador al dictar la resolución en la que valore la prueba. Si ésta no conjunta esos dos aspectos resulta ineficaz o inútil, no realiza el objeto y el fin para la cual fue creada y ofrecida en procedimiento contencioso, administrativo y para procesal, que es donde deriva su relevancia.

**SEXTA.-** En cuanto al ofrecimiento de las pruebas periciales grafoscópica y dactiloscópica, en el procedimiento laboral, el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo establece las formalidades que el oferente está obligado a cumplir, a saber: “Artículo 823. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.”

Como se puede apreciar, el dispositivo citado solo exige, para el ofrecimiento de la prueba pericial, la indicación de la materia sobre la que versará, exhibición del cuestionario respectivo y copia para cada una de las partes.

Sin embargo, la Junta de Conciliación y Arbitraje suele desechar la prueba pericial ofrecida, cuando las partes no indican el nombre y domicilio del perito, a pesar que estas últimas formalidades no las señala el artículo 823 del ordenamiento legal invocado.

Por lo anterior es por lo que se propone que se reforme el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo a fin de que contemple en el mismo las siguientes formalidades: el nombre y domicilio del perito a fin de la Junta de Conciliación y Arbitraje actué conforme lo establece la Ley .

Por lo tanto, cabe señalar que una vez aprobada la propuesta de la reforma planteada al ordenamiento citado, el artículo 823 quedaría en los siguientes términos.

“Artículo 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes, **el nombre y domicilio del perito.**”

En vista de la omisión señalada, y sin dejar de apreciar que tales formalidades son acordes con el ofrecimiento de la prueba pericial, pensamos que es necesario reformar el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de adicionarle los requisitos que se indican en la parte final de la conclusión que antecede, a saber: nombre y domicilio del perito. Esto, con el propósito de que la Junta, en apego al principio de legalidad, exija respeto al ofrecimiento de la prueba pericial, solo el cumplimiento de las formalidades expresadas en el numeral mencionado. En el entendido de que la Junta debe abstenerse de exigir otras formalidades que no estén previstas en el precepto legal invocado, con antelación.

**SEPTIMA.-** La reforma planteada al artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo tiene como propósito evitar demora en el procedimiento y perjuicio al oferente indirecto de la prueba, y específicamente en lo que se refiere al ofrecimiento de las pruebas periciales grafoscópica y dactiloscópica, dirigida a los requisitos o formalidades esenciales previstas en la disposición jurídica supra indicada. Siendo esto lo que se prepondera en este trabajo, respecto de la necesidad de precisar las formalidades para ofrecer la prueba pericial.

**OCTAVA.-** De igual forma, la propuesta de reforma planteada busca que la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cuanto al ofrecimiento de la prueba pericial, no tenga manera de agregar requisito alguno que no esté previsto en el ordenamiento laboral. En efecto, lo referido se presenta cuando la Junta exige, al oferente de las

pruebas periciales mencionadas con antelación, formalidades no contempladas en la Ley Federal del Trabajo en vigor y, ante su incumplimiento, desecha el medio de convicción mencionado. Lo que conlleva demora en el procedimiento y transgresión al mismo, así como contravención a los principios de economía y celeridad procesal.

**NOVENA.-** En efecto, la aplicación de criterios en forma indiscriminada por la Junta de Conciliación y Arbitraje para admitir la prueba pericial, también trae como consecuencia que el oferente directo o indirecto de dichas probanzas recurra el auto desechatorio de dicha prueba a través del juicio de garantías; de modo que si el Tribunal Constitucional Federal le otorga el amparo y protección de la justicia federal al Quejoso, y ordena a la responsable la reposición del procedimiento, esto se convierte en demora en el juicio y perjuicio para el propio Quejoso, en virtud de que el recurrente se encuentra en la imperiosa necesidad de solicitar la suspensión del acto reclamado cuando sea la parte patronal, a fin de que se mantenga en dicho estado y no se ejecute, para ello tiene que exhibir una fianza que garantice el importe de las prestaciones a que fue condenado y además el importe de seis meses de salarios para la subsistencia del trabajador, los cuales pierde el recurrente, aun cuando llegaran a prosperar sus excepciones y defensas, salvo que fuera condenado al pago de otras prestaciones, si el pago es mayor, solo cubriría la diferencia y si es menor quedaría cubierto el importe al que fue condenado; sin la posibilidad de que el actor (trabajador) le devuelva la diferencia; porque de una u otra forma el importe de la subsistencia se deduce de la condena.

Esto, evidentemente, ocasiona demora y contraviene los principios de celeridad y economía procesal laboral. Por lo que nuestra propuesta de reforma al artículo 823 de la Ley Federal del trabajo pretende, además de precisar las formalidades previstas para el ofrecimiento de la prueba pericial, evitar demora en el procedimiento laboral y, acorde con el principio de legalidad, coadyuvar con la expedita impartición de justicia laboral.

**DECIMA.-** La Junta de Conciliación y Arbitraje se encuentra obligada a cumplir con principios sobre los cuales descansa la apreciación de las pruebas en el juicio laboral, dentro de las cuales se encuentra la pericial y respecto a esta probanza tiene que hacer un análisis valorativo profundo, acucioso, lógico y objetivo, los que debe acatar en sus términos para que la valoración que realice de la probanza aludida tenga plena eficacia jurídica, de lo contrario se estaría incumpliendo con estos principios. Y la valoración deriva de la Ley y de la experiencia del juzgador en la que la primera limita a la segunda y esta esclarecerá a la primera por ser reglas interrelativas y por lo tanto en la valoración de la prueba correspondiente se advierte que aplicará el sistema mixto.

**BIBLIOGRAFIA**

ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México, 1976.

ARROYO SAENZ, Enrique. Derecho procesal del Trabajo. B & A Editores. México, 1999.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Primera reimpresión. Trillas. México, 2000.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editores. México, 1976.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México, 2001

BRAVO GONZALEZ, Agustín y Sara Bialotoski. Derecho Romano. Cuarta Edición Galve. México, 1971.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1990.

CANALES PICHARDO, Víctor Manuel. Análisis de la Prueba Pericial. Segunda Edición. Cárdenas Editor. México, 2000.

CARRO MACEDA, Gonzalo. Grafoscopía Criminalística. Segunda Edición. O.G.S. Editores. México, 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor. México, 2000.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México, 1988.

DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 1988.

DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda Edición. Porrúa. México, 1983.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1981.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Primera Reimpresión. Porrúa. México, 1991.

DE PINA, Rafael. Derecho Procesal Civil. Decimocuarta Edición. Porrúa. México, 1981.

DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Derecho Procesal Civil. Décima Cuarta Edición. Porrúa. México, 1981.

GARCIA S.ÁMANO, Federico. Derecho Procesal del Trabajo. Themis. México, 2000.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. México, 1974.

GONZÁLEZ GARCIA, Mario. Derecho Procesal: Comentarios Procesales a La Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México, 2000.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimosexta Edición. Porrúa. México, 1989.

IBÁÑEZ RESÉNDIZ, Rosendo. La Huella Digital. S/E. Sista. México, 1989.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Segunda Edición. Porrúa. México, 1967.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Octava Edición. Oxford. México, 2001.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Porrúa. México, 1974.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1977.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Segunda Edición. Pac. México, 1980.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil I. Octava Edición. Porrúa. México, 1973.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Artículo 123 Constitucional. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 2000.

ROSS GAMEZ, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada. Segunda Edición. Cárdenas Editor. México, 1985.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor. México, 1986.

SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Práctica Laboral Forense. Cárdenas Editores. México, 1980.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Primera reimpresión. Trillas. México, 1999.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda. Edición. Porrúa. México, 1965.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa. México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981.

ZAPATA CASTILLO, Elsa J. La Pericial en Grafología. S/E. México, 2001.

**DICCIONARIOS**

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. Decimoctava Edición. Heliasta. Argentina, 1989.

Diccionario Planeta de la Lengua Española. Segunda Edición. Planeta. España, 1990.

Diccionario Kapelusz de la Lengua Española. Argentina, 1979.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Jurista. Mayo. México, 1981.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Octava Edición. Porrúa. México, 1975.

UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Décimatercera Edición. México, 1999.

**LEGISLACION**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octava Edición. Luciana. México, 2006.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climen Beltrán. Vigésima Primera Edición. Esfinge. México, 2001.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Segunda Edición. Pac. México, 1982.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Carlos de Buen Unna. Sexta edición. Themis. México, 2000.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octogésima séptima edición. Porrúa. México, 2006.

Código Civil para el D. F. Sista. Decimanovena edición. México, 2007.

Código de Procedimientos Civiles para el D. F. Decimaséptima edición. Sista. México, 2007.

Reglamento de Transito del D. F. S/E. Pac. México, 2006.

Reglamento del Recurso de Inconformidad. Ley del Seguro Social. Octava Edición. Luciana. México, 2006.

Legislación Laboral y de Seguridad Social y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación. 2006.

Thesaurus Jurídico Milenium, disco compacto s/f. México, MMI

## **JURISPRUDENCIA**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Ius 2006. Junio de 1917- diciembre del 2006. Las Tesis y Jurisprudencias que a continuación se citan, son consultadas en esta misma fuente, a menos que se indique lo contrario.

LEGISLACION LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, Y SU INTERPRETACION POR EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2006.