UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RELEVANCIA JURIDICA DE LA PRUEBA PERICIAL GRAFOSCOPICA QUE SE APLICA A LA FIRMA QUE SUSCRIBE LA CARTA RENUNCIA.

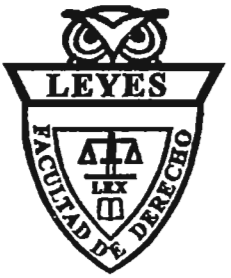
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

MIRNA ARCE RIVERA



ASESORA: LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS

MEXICO, D.F. 2003

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

FAC. DE DERECHO
SECRETARIA DE EXAMENES PROFESIONALES

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: DZCE RIVERA MIRNA
FECHA: 14 ENERO 04
FIRMA:

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MIRNA ARCE RIVERA,** con número de cuenta 88255956, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"RELEVANCIA JURIDICA DE LA PRUEBA PERICIAL GRAFOSCOPICA QUE SE APLICA A LA FIRMA QUE SUSCRIBE LA CARTA RENUNCIA "**, bajo la dirección de la **Lic. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS** para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **Lic. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ,** en el oficio con fecha 23 de octubre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

A t e n t a m e n t e
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 10 de noviembre del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A mi madre:

Por que desde el primer momento de mi vida se ha ocupado y preocupado por mi, por su inmenso sacrificio en sacarme adelante, por su gran comprensión, amor y respeto, por su inmensa capacidad de amar y perdonar, por creer en mi y ser parte de este logro.

A mi padre:

A ti, que siempre me has inculcado responsabilidad y honestidad, que me has ayudado a levantarme de mis fracasos, con tu gran fortaleza, constancia y rectitud, y sobre todo por creer y estar siempre junto a mi, mil y un gracias.

A mi hermano y su esposa:

A ti Pablo, que has caminado siempre a mi lado que me has ayudado e impulsado a continuar; Gris, gracias por estar y ser parte de mi familia por tu apoyo, compresión y cariño.

A Erika:

Por tu valiosísima ayuda, por apoyarme y ofrecerme tu hombro en los momentos más importantes de mi vida, por hacerme saber y sentir que cuento contigo.

A Cesar, Carlos y Alberto :

A ustedes que la vida se ha llevado intempestivamente de mi lado, quitándome su calor, sus abrazos, sus sonrisas y sus palabras de aliento (†).

A la Lic. Leticia Domínguez Subias:

Mi agradecimiento por haberme guiado en esta última etapa profesional, por su paciencia, tolerancia, y calidad de excelencia, por que gracias a profesores como usted, seguiremos siendo la máxima casa de estudios.

A mi Universidad:

Por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de convertirme en profesionista, a todos y cada uno de los Catedráticos de esta magna casa de estudios por compartirme sus conocimientos.

A ustedes:

Que hoy me acompañan en esta importante etapa de mi vida con su apoyo, cariño y comprensión y a todas aquellas personas que han intervenido directa e indirectamente en el desarrollo y culminación de mi más importante logro profesional.

ÍNDICE

RELEVANCIA JURÍDICA DE LA PRUEBA PERICIAL GRAFOSCÓPICA QUE SE APLICA A LA FIRMA QUE SUSCRIBE LA CARTA RENUNCIA

Pág.

INTRODUCCIÓN I

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Derecho del Trabajo 1
1.2. Relación de Trabajo 3
1.2.1. Trabajador 7
1.2.2. Patrón 8
1.3. Disolución de la Relación de Trabajo 9
1.3.1. Despido Justificado 10
1.3.2. Despido Injustificado 14
1.3.3. Retiro Voluntario 15
1.4. Derecho Procesal del Trabajo 17
1.4.1. Naturaleza Jurídica 20
1.4.2. Características 23
1.5. Medios de Prueba en Materia Laboral 26
1.5.1. Clasificación de las Pruebas 28
1.5.2. Sistemas Probatorios 29
1.5.3. Prueba Pericial Grafoscópica 35
1.6. Resolución Laboral 39

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

2.1. La Federalización de la Legislación Laboral 43
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931 50
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970 60
2.4. Reforma Procesal del 1° de Mayo de 1980 64

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1. Ley Federal del Trabajo..... 69
3.1.1. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje..... 70
3.1.2. Medios probatorios.....79
3.2. Prueba Pericial en el Procedimiento Laboral..... 83
3.2.1. La Carga de la Prueba Pericial..... 91
3.2.2. Sujetos Procesales en la Prueba Pericial..... 95
3.2.3. Ofrecimiento.....96
3.2.4. Admisión..... 97
3.2.5. Desahogo.....98
3.2.6. Dictamen Pericial.....100
3.2.7. Valoración..... 102

CAPÍTULO 4

RELEVANCIA JURÍDICA DE LA PRUEBA PERICIAL GRAFOSCÓPICA QUE SE APLICA A LA FIRMA QUE SUSCRIBE LA CARTA RENUNCIA

4.1. Trascendencia jurídica de la carta renuncia.....105
4.2. La Carta Renuncia como Prueba Documental.....110
4.3. Valoración que realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Carta Renuncia.....116

CONCLUSIONES.....130

BIBLIOGRAFÍA.....135

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es el estudio sistemático de las normas y fenómenos jurídicos relativos a las relaciones laborales y a la realización de la justicia social entre los factores de la producción (capital y trabajo), siendo su principal función la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, así como compartir los beneficios de las riquezas naturales que los empresarios explotan, al constituir y consolidar sus negocios de producción, regulándose mediante el Derecho Procesal del Trabajo.

Entendiendo este último como el conjunto de reglas jurídicas, que ordenan la actividad jurídica y que son de competencia de los tribunales de la materia, para el mantenimiento del orden jurídico y el cumplimiento de las normas laborales protectoras del trabajador.

El inminente progreso científico, dentro del campo jurídico, aplicado específicamente al derecho procesal del trabajo, ha dado como consecuencia que los órganos jurisdiccionales se enfrenten a situaciones que escapan al saber jurídico, ya que por su especial naturaleza requieren para su adecuada percepción e interpretación, de terceros imparciales, siendo estos los peritos, que mediante la aplicación de sus conocimientos en una determinada área especializada de la actividad humana, auxilian a los juzgadores para que estos a su vez aprecien debidamente tales hechos, así como sus causas, efectos y consecuencias.

Por otro lado, encontramos la inseguridad jurídica que tiene la clase

trabajadora al hallarse involucrada en un conflicto laboral; procedido de la ley, ya que la "renuncia" como tal, no se encuentra regulada de fondo ni de forma en la legislación laboral, aunado a la falta de ética y labor profesional de los que intervienen en los procesos laborales, en nuestro caso particular nos referimos específicamente a los peritos, ya que en las resoluciones laborales se plasma la valoración que el juzgador ha dado a cada una de las pruebas que han sido apoyadas en los dictámenes periciales, emitidos por los peritos de la materia de que se trate.

Dentro de los medios probatorios utilizados en el Derecho Procesal del Trabajo, se encuentran las Pruebas Periciales, mismas que son casi ilimitadas, y versan en cuestiones relativas de alguna ciencia, técnica o arte. Por lo que, es de suma importancia que el perito al emitir su opinión tengan pleno conocimiento sobre la materia de la cual trate su dictamen y acredite estar debidamente autorizado conforme a la ley para ejercer como tal, sin embargo los peritos en grafoscopía no están obligados a justificar estar autorizados para ejercer esa función y emitir un dictamen ya que la grafoscopía no está reglamentada, no obstante, pronuncian un dictamen que va a causar trascendencia jurídica en la emisión del laudo, mismo que es tomado en consideración por el juzgador al emitir su resolución.

En base a lo anterior, hemos realizado una investigación referente a la Prueba Pericial Grafoscópica en materia laboral, analizando la figura del perito grafóscopo, en forma muy específica en lo relacionado a la renuncia, la cual tiene como efecto y consecuencia la terminación por parte del trabajador de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, ya que en muchas ocasiones el trabajador firma la renuncia sin su conocimiento, y

mucho menos su consentimiento, no siendo posible para los peritos grafoscopos designados en cada caso particular, determinar si la carta renuncia fue firmada al iniciar su relación laboral, durante su relación laboral o al finalizar la relación, dejando en absoluto y total estado de indefensión al trabajador cuando el patrón presenta dicha renuncia firmada por el trabajador, ya que se da por concluida la relación laboral entre trabajador-patrón, sumado a los criterios que siguen las autoridades del trabajo, de conformidad a las Tesis Jurisprudenciales que rigen a nuestro Derecho del Trabajo, dejando sin materia la litis del conflicto, e imposibilitando legalmente al trabajador, si éste demanda un despido injustificado, en el que se reclame una reinstalación o en su defecto una indemnización constitucional.

Tratando de ubicar el origen del conflicto, en referencia a la firma que se suscribe en la carta renuncia, al abuso y violación de la que muchos trabajadores son objeto por parte de los patrones, al firmar documentos en blanco que son llenados posteriormente por los patrones a su conveniencia, y que generalmente son utilizados y presentados como renuncias voluntarias, en las que como párrafo principal aparece: "doy por terminada la relación de trabajo que me unía a (patrón o empresa), no reservándome acción, ni derecho alguno por ejercitar en contra de esta fuente de trabajo, ni de sus representantes y funcionarios con posterioridad", por lo que ponemos a consideración la propuesta para que se modifique el perfil de fondo y forma en que se firma la carta renuncia, y de este modo salvaguardar los intereses y acciones de la clase trabajadora, que es la prioridad de nuestro Derecho Laboral, por lo que

analizamos esta situación dentro del Proceso Laboral Ordinario, la Doctrina, la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia.

En el primer capítulo hacemos referencia a los principales sujetos de las relaciones labores como son: el trabajador y patrón, las formas de las disoluciones laborales, las principales características del Derecho Procesal del Trabajo, los medios de prueba dentro de dicho Proceso y su pináculo, siendo esta la Resolución Laboral.

En el segundo capítulo realizamos un breve repaso de los historiales y modificaciones que se han proporcionado con el transcurso del tiempo como consecuencia de las necesidades sociales y labores, a la Ley Federal del Trabajo.

En el tercer capítulo se destina propiamente al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a las disposiciones que rigen y regulan a la prueba pericial.

En nuestro último capítulo hacemos énfasis de la relevancia jurídica que tiene la renuncia al ser presentada como prueba en un procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y lo que establecen los criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que proponemos se establezcan requisitos de fondo y forma a la renuncia, derivado de su trascendencia jurídica.

CAPITULO 1
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo se considera como la parte más importante del derecho social dado su grado de desarrollo y consolidación doctrinal.

Como disciplina científica, el derecho del trabajo es definido como el estudio sistemático de las normas y fenómenos jurídicos relativos a las relaciones laborales y la realización de la justicia social entre los factores de la producción (capital y trabajo)[1].

Explicado como un todo, debe ser entendido como ordenamiento normativo (derecho positivo) y como ciencia (sistema de conocimientos). En cuanto derecho positivo, es el conjunto de normas jurídicas que ordenan la conducta humana en las relaciones laborales. como disciplina jurídica o ciencia, es un cuerpo de conocimientos que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral[2].

Para el maestro Mario de la Cueva, "el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad más que construir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los

[1] Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Alambra, México, 1990, pág. 159.
[2] Cfr. Ídem.

riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral"[3].

"Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"[4].

Para Néstor de Buen: "derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios profesionales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social" [5].

Podemos decir que el Derecho del Trabajo es inconcluso, ya que día con día se sigue integrando al ir reconociendo diversas prestaciones de la clase trabajadora como son vacaciones, descanso semanal, descanso obligatorio, aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, etc., regulando el trabajo subordinado, sin abrogar la explotación del hombre por el hombre, convirtiéndose así en un derecho de clase, que estriba en la diferencia entre el que presta un servicio y el que lo recibe, es por esto que diversos países se unen en el tratado de Versalles creando la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de unificar datos, derechos, prestaciones y condiciones de todos los trabajadores.

---

[3] DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1975, pág. 153.
[4] Ibídem. pág. 162.
[5] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1974, pág. 131.

1.2. Relación de Trabajo.

El concepto "Relación de Trabajo", se ha confundido en múltiples ocasiones con la figura del contrato, suscitando diversas controversias para determinar la naturaleza jurídica en torno a la relación entre trabajador y patrón por lo que algunos autores sostienen la Teoría Contractualista y otros la Relacionista.

El maestro Alberto Trueba comenta: "La teoría Contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato del trabajo en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad. La teoría Relacionista consistía en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario, estimando la relación del trabajo contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador"[6].

A nuestro juicio, consideramos que en México la teoría más acertada para establecer la relación de trabajo es la Relacionista, ya que dicha prestación de servicios no la origina únicamente el contrato escrito, sino también puede ser generada de forma verbal o tácita.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 20, señala que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

---

[6] TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I, Segunda edición, Porrúa, México, 1979, pág. 47.

"El solo hecho de que exista un contrato de trabajo no supone la relación ya que puede darse el contrato sin que nunca se diera la relación laboral"[7].

Néstor de Buen señala: "El salario que es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, aparece como consecuencia de la misma, por el servicio personal de una persona física a otra física o moral"[8].

Es decir, la relación de trabajo se perfecciona con la simple prestación del servicio aunque no se haya hecho constar por escrito en un contrato, ya que ambos producen los mismos efectos. El referido ordenamiento legal en su artículo 21, señala que: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Así tenemos que la relación de Trabajo se integra con los siguientes elementos:

Prestación, cosa o servicio que una persona da o promete a otros a cambio de algo.

Trabajo, prestación de un servicio personal y subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Personal, relativo a la persona o propio o particular de ella. Cabe señalar que los derechos y obligaciones de los trabajadores no son transferibles, ni renunciables.

---

[7] DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Quinta edición, Porrúa, México, 1994, pág. 105.
[8] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 16.

Subordinado, poder jurídico de mando que tiene el patrón correlativo a un deber de obediencia de quien presta el servicio.

Pago, dar a uno lo que se le debe, satisfacer en especie y/o dinero.

Salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo el cual se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Lo fundamental es que el enrolamiento del trabajador a su puesto crea automáticamente su estabilidad o permanencia en el empleo, generando a su favor todos los derechos que la ley o cualquier otra fuente (reglamentos, contratos colectivos, etc.) confieran a quienes presten sus servicios.

"Artículo 26. La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad".

Soporte del artículo 784 que a la letra dice: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo

apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;
II. Antigüedad del trabajador;
III. Faltas de asistencia del trabajador;
IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del articulo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;
VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido;
VII. Contrato de trabajo;
VIII. Duración de la jornada de trabajo;
IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
X. Disfrute y pago de las vacaciones;
XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad:
XII. Monto y pago del salario;
XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".

Ahora bien, la relación de trabajo se perfecciona con la simple prestación del servicio aunque no se haya hecho constar por escrito en un contrato, (artículo 20 de la ley de la materia), y aun más se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un

trabajo personal y el que lo recibe, (artículo 21 citado ordenamiento), y la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, ya que se imputa al patrón la falta de esa formalidad, (artículo 26 de la ley de la materia), eximiéndose la carga de la prueba al trabajador y requiriéndole al patrón exhiba las documentales (artículo 784), relacionándose con el artículos 804, (por lo que refiere a la obligación de conservar por determinado tiempo, y exhibir los documentos referidos) y 805, (el no exhibir la multicitada documentación hacen presumibles los hechos contenidos en la demanda del actor).

1.2.1. Trabajador.

El maestro Cabanellas señala que: "trabajador es el sujeto del Contrato de Trabajo que realiza su prestación, manual o intelectual, fuera de propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo a lo convenido o con el uso o costumbre"[9].

El Dr. Dávalos señala que: "trabajador son todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de una ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra"[10].

El artículo 8, de nuestra ley señala: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

---

[9] CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II, Volumen I, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1988, pág. 211.
[10] DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. pág. 90.

Por lo que, definimos al trabajador, como la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

1.2.2. Patrón.

El Maestro Dávalos señala que "patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador"[11].

El Maestro Néstor de Buen nos dice que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"[12].

El artículo 10 de nuestra ley señala: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos".

Por lo anterior concluimos que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores en su beneficio, mediante el pago de un salario.

---

[11] Ibídem. pág. 97.
[12] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del trabajo. Porrúa. México. 1989. pág. 453.

1.3. Disolución de la Relación de Trabajo.

Las relaciones de trabajo, como todo acto jurídico, llegan a su fin por diferentes motivos, y así tenemos que se pueden disolver de las siguientes formas:

En el Artículo 53 de la ley de la materia se señala: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El muto consentimiento de las partes;
II. La muerte del trabajador;
III. La terminación del la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Artículos 36, 37 y 38;
IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
V. Los casos a que se refiere el Artículo 434".

Cabe señalar que la fracción IV, del señalado ordenamiento prevé que si proviene de un riesgo no profesional de ser posible y si así lo desea el trabajador se le proporcionará otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan, de conformidad con las leyes o bien a que le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme a lo dispuesto por el Artículo 162, más la parte proporcional de las prestaciones que se le adeuden.

De igual manera la fracción V, refiere al artículo 434 del mismo ordenamiento legal en el que se señalan como causas de la terminación

de las relaciones de trabajo, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento del material objeto de una industria extractiva; los casos del Artículo 38 (en rama minera) y, el concurso o la quiebra legalmente declarado.

El artículo 46 señala: "El trabajador o el patrón podrán concluir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Por lo que, la rescisión de la relación de trabajo se puede dar en cualquier momento sin responsabilidad alguna para el patrón según lo señalado en el artículo 47, imponiéndole la obligación de dar aviso escrito al trabajador o a la Junta, de lo contrario se tendrá como injustificado y sin responsabilidad para el trabajador en el artículo 51, teniendo como prescripción para ambos casos un mes de conformidad a lo establecido en el artículo 517, de nuestra ley laboral.

1.3.1. Despido Justificado.

La fracción XXII, Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, señala que el trabajador podrá elegir el cumplimiento del contrato o la indemnización de tres meses, cuando el despido es injustificado.

El maestro de la Cueva señala: "Las causas de la rescisión están sujeta a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma

gravedad"[13].

Por lo que también refiere: "pero al mismo tiempo posee una cierta flexibilidad, que se manifiesta de dos maneras: primeramente, porque los hechos constitutivos de las causas expresadas exigen frecuentemente que las Juntas Conciliación y Arbitraje determinen si de verdad son constitutivos de las causas alegadas, esto es, sí, a ejemplo, integran una auténtica falta de probidad; y en segundo lugar, por la facultad de las Juntas de reconocer causas análogas"[14].

El despido se define como la disolución de la relación de trabajo por voluntad del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo del trabajador.

El artículo 47 señala: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que

[13] DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pág. 242.
[14] Ibídem. pág. 243.

medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada; siempre que se trate de trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Tal y como se desprende de las fracciones del artículo anterior podemos observar que no basta sólo con el incumplimiento de las mismas, sino que además sea grave. Aunado a que el mismo será considerado como injustificado si el patrón no da aviso al trabajador o a la Junta,

además de la obligación de probar la justificación para despedir al trabajador.

1.3.2. Despido Injustificado.

De igual manera, en la fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y el Artículo 48 de la ley de la materia, se establecen dos opciones a elegir por el trabajador que es separado injustificadamente de su empleo.

Si en el juicio respectivo no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta aquella otra en que se cumplimente el Laudo (Artículo 48 de la ley de la materia), más las prestaciones legales y contractuales que correspondan.

En caso de que el trabajador solicite la Reinstalación, que es la acción y efecto de volver a instalar o poner a un empleado en posesión de su empleo, restablecer la relación de trabajo en su estado, hasta antes de la injustificada separación del trabajo, además tiene derecho a que se le paguen los salarios vencidos que se generen desde la fecha de la separación injustificada y hasta aquella otra fecha en que se cumplimente el Laudo respectivo. Integrándose el salario con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación

que se entregue al trabajador por su trabajo (artículos 48, 84 y 518 de la ley de la materia). Deben reclamarse también las prestaciones accesorias: salarios vencidos, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad efectiva de todo el tiempo que el trabajador estuvo separado de su empleo, ascensos escalafonarios, incrementos salárialeS, así como el pago de las aportaciones correspondientes a la seguridad social.

Lamentablemente, en los casos de despido, si el trabajador demanda que éste fue injustificado, el patrón deberá comprobar la justificación correspondiente. En nuestro Derecho Laboral se invierte la llamada carga de la prueba por lo que nuestra máxima judicatura y las Juntas de Conciliación y Arbitraje han desnaturalizado esta defensa permitiendo que el patrón se libere de la carga de probar, ofreciendo el trabajo en las mismas condiciones y negando haber despedido al empleado demandante.

1.3.3. Retiro Voluntario.

Si el trabajador determina disolver la relación laboral voluntariamente, con el consentimiento del patrón, tendrá derecho a que le pague la parte proporcional de las prestaciones legales y/o contractuales que se adeuden y su prima de antigüedad siempre que haya cumplido 15 años de servicio por lo menos (artículo 162 de la ley de la materia).

Si el trabajador determina disolver la relación laboral por alguna de las nueve fracciones establecidas en el artículo 51 de la Ley Laboral, tendrá derecho a la indemnización a que se refiere el artículo 50 con apoyo en el artículo 52 del mismo ordenamiento, y al pago de las prestaciones

devengadas a esto se le llama disolución de la relación de trabajo por voluntad del trabajador, ante el incumplimiento grave y culposo del patrón.

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

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento en la relación de trabajo;
IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud de trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera las graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".

1.4. Derecho Procesal del Trabajo.

El derecho procesal es definido como el sistema de principios, institucionales y normas que regulan la actividad concertada del juez, las partes y demás sujetos procésales, con el fin de dirimir las controversias que surjan con el motivo de la aplicación de las normas de derecho sustantivo[15].

Alberto Trueba Urbina señala: "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-patronales, interobreros o interpatronales"[16].

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores encaminados a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, comprende tanto al aspecto puramente declarativo como al ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez

[15] Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Ob. Cit. pág. 123.
[16] TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1965, pág. 68.

no tuvieron los medios adecuados para ejecutarla y para obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado en sentencia[17].

Para Cipriano Gómez Lara, proceso es: "solo un medio de solución o de composición del litigio"[18], y a su vez también señala: "por que si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso..."[19]. "El proceso es pues un conjunto de procedimientos, entendiéndose éstos, como conjunto de formas o maneras de actuar. El procedimiento se refiere a la forma de actuar"[20].

Los estadios sucesivos del proceso son:

1.- La etapa polémica o postulatoria, en la cual las partes contravienen o defienden sus aspiraciones, derechos o pretensiones procesales. Fase indispensable en la que se determina el carácter y los perfiles del conflicto.

2.- La etapa probatoria, en la cual las partes pretenden comprobar los hechos que manifiestan y sobre los que se centra precisamente la controversia. Las partes ofrecen sus elementos de comprobación, los cuales son calificados por el órgano jurisdiccional (el juzgador) para después desahogarse (practicarse).

Solo se probarán los hechos en los que existe controversia entre las

---

[17] Cfr. TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México, 1986, págs. 17-28.
[18] GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM, 1983, México, pág. 23.
[19] Ibídem, pág. 245.
[20] Ídem.

partes.

3.- La etapa conclusiva, que incluye los alegatos, así como la sentencia.

Alegatos, razonamientos de conjunto conclusivos que realizan las partes respecto de todo lo actuado a lo largo de proceso.

Sentencia, constituye la instancia decisoria del proceso, mediante la cual el juez resuelve con carácter imperativo o fuerza vinculatoria, un conflicto o controversia.

4.- Impugnación, la parte afectada puede requerir la revisión y retomar el proceso ante el tribunal de alzada, es decir, el superior, caben aquí los recursos y el llamado juicio de amparo.

5.- Ejecución, una vez que la sentencia causo estado, convirtiéndose en cosa juzgada, puesto que no se puede impugnar, discutir o modificar, cuyas figuras son el embargo de bienes, remate y la adjudicación[21].

La Ley de la materia en sus artículos 685 a 699 señalan los principios procesales que regularan el procedimiento laboral.

Hay que resaltar que en nuestro medio, la impartición de la justicia laboral no ha quedado a cargo del Poder Judicial, como debería suponerse, ya que por las razones históricas que expondremos en nuestro

[21] SANTOS AZUELA, Héctor. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Ob. Cit. págs. 124, 125.

siguiente capítulo, el derecho procesal de trabajo se ventila ante autoridades que dependen del Poder Ejecutivo, toda vez que en él tuvieron nacimiento los primeros pasos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de diversas Secretarias o Departamentos que fueron los encargados de resolver los problemas laborales.

Aunado a lo anterior, la finalidad es la Justicia Social, la cual persigue el equilibrio y la equitativa armonización entre el capital y el trabajo para lograr un bien común, en el que las grandes masas aspiren a una nueva vida, mas justa dentro de la seguridad que toda sociedad debe garantizar al individuo.

1.4.1. Naturaleza Jurídica.

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, el jurista no puede menos que abordar el problema de ubicar a la materia jurídica que lo inquieta, en el lugar que le corresponde, dentro de la clasificación del derecho. A esto se le llama determinar su naturaleza jurídica.

Según nos comenta el Dr. Néstor de Buen, la mayoría de los autores ubican al Derecho del Trabajo y al Derecho Procesal del Trabajo dentro de los llamados "derechos sociales", o "derecho social", siendo ésta una tercera categoría que terminaría con las tesis bipartitas que dividen al derecho en público y privado y a este tercer grupo se le podría llamar pluralista por denominar otra clase de derecho dentro de su participación teórica.

Transcribiendo las ideas de Radbruch y Campillo Sainz[22] citadas por el Dr. de Buen tenemos:

Radbruch dice que el contenido de las normas jurídicas se funda en una idea moral: el bien común. "La orientación moral varía de acuerdo con las circunstancias de tiempo y de lugar. Hay una moral liberal o individualista, cuyo exponente será el grupo. Hay, por último, una moral transpersonalista, cuyo exponente será la obra del hombre, la cultura".

"La moral individual, al ser recogida por el derecho, provocará un sistema jurídico de corte liberal".

"La moral colectiva, a su vez, colocará en un lugar de privilegio a grupo, a la clase social. Sus normas tendrán a la protección de las personas en su condición de miembros de una determinada clase social".

"La moral que descansa en la obra cultural creará un derecho transpersonalista. Ni el hombre, ni la clase social preocuparán al legislador. Su meta será la realización de la idea, de la obra. Quizá hay pocos ejemplos de un sistema jurídico de esa naturaleza. Sin embargo, un ejemplo claro sería el nacional socialismo de la Alemania nazi. El derecho social, será producto de una moral colectivizada".

La tesis de José Campillo Sainz, dice: "los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para

[22] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Ob. Cit. págs. 96-103.

poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre. No se trata de una categoría cerrada, que excluya al concepto de derecho individual, ya que ambos se complementan mutuamente. Los dos tienen al hombre como común destinatario, aunque cada uno de ellos lo contemple desde un ángulo diverso en sus relaciones con la sociedad".

El Dr. de Buen concluye que no es posible ubicar a ninguna disciplina jurídica, en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una determinada rama del derecho; diciendo finalmente que encaja en el derecho social, ya que la mayor parte de sus lineamientos responden a la idea de dicho derecho e intentan lograr la justicia social[23].

A manera de conclusión, diremos que el contenido de las normas de derecho del trabajo, coincidiendo con la tesis de Radbruch, corresponden al llamado derecho social, "en sentido estricto", toda vez que las mismas colocan en una situación de privilegio a una clase social atendiendo a una moral colectiva, como lo sería también el derecho agrario; por lo que respecta al tipo de las relaciones jurídicas que realizan, consideramos que en esos casos hablaríamos de derecho privado, (ejemplo: el contrato individual de trabajo y demás prestaciones); y por lo que respecta a las actividades del personal administrativo de mundo laboral y al derecho procesal del trabajo los mismos embonan dentro del concepto de derecho público.

[23] Cfr. Ibidem. pág. 98.

Así tenemos que el derecho procesal del trabajo, es un derecho procesal social, se distingue por que sus principios se encuentran orientados para realizar justicia social. Busca tutelar de manera preferente a las personas o partes económicamente vulnerables, intentando nivelar su desigualdad material.

1.4.2. Características.

Los principios procesales de derecho del trabajo se encuentran situados en el Título Catorce de la ley de la materia, por lo que nos referiremos a ellos de la siguiente manera:

a) Tecnicismo.- Debe ser un proceso sencillo, desprovisto de rebuscamientos y siendo notoriamente flexible, que contenga a la vez firmeza en sus normas procesales para garantizar seguridad jurídica.

El Artículo 687, no exige forma en comparecencias, escritos, promociones o alegatos solo se deben precisar las peticiones.

En el Artículo 885, se señala el desahogo de las pruebas, el derecho a alegatos de las partes y una vez que ya no quedan pruebas por desahogar, se declara cerrada la instrucción, y en un termino de diez días se formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, que contiene: extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención, contestación de la misma, hechos controvertidos, relación de pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse

probados, consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y puntos resolutivos.

b) Rapidez o inmediatez.- Se pretende dar celeridad en la impartición de la justicia laboral, establecida en los siguientes artículos de la Ley de la materia:

El Artículo 685, señala que este derecho será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se inicia a instancia de parte. Y por parte de las Juntas se tiene la obligación de lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

El Artículo 718, expresa que una vez iniciada la audiencia podrá continuarse hasta su terminación, en caso de que se suspensión, deberá continuarse al día siguiente haciendo constar la razón de la suspensión.

Por lo que respecta al Artículo 719, en caso de que no se realice alguna diligencia, se debe dejar constancia y se señalará, el día y hora para que tenga lugar la misma.

El Artículo 771, es obligación del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que los juicios no queden inactivos.

El Artículo 772, señala que el Presidente de la Junta en caso de no encontrar promoción del trabajador en un lapso de tres meses, debe requerírsela, ya que de lo contrario, opera la caducidad del artículo 773.

En el Artículo 873, se establece que una vez presentada la demanda se señalará dia y hora par la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

c) Gratuidad.- Se debe guardar consideración especial para los que concurren en demanda de justicia, que son en la mayoría de los casos, trabajadores que reclaman la devolución de su empleo con el correspondiente pago de salarios y que se señala en el siguiente artículo de la Ley de la materia:

Se aprecia en el Artículo 19, que no deberá causar impuesto los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

d) Publicidad.- Entendiéndose como el derecho de cualquier persona para presenciar las actuaciones laborales, salvo las excepciones que la propia Ley señala.

El Artículo 685. Señala que el derecho del trabajo entre otras características debe ser público.

e) Oralidad.- Las partes que comparecen a hacer valer sus acciones, excepciones y defensas tienen posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones, por lo que se afirma que es predominantemente oral salvo las excepciones que la propia ley señala.

En relación a lo anterior su sustento legal se encuentra en el Artículo

685, ya que expresa que este proceso debe ser predominantemente oral.

f) Iniciativa o instancia de parte.- El juzgador solo actúa a petición de los promoventes, es lo opuesto a la oficiosidad como norma en los procesos penales.

Es indispensable que en las audiencias se encuentren las partes, sus representantes o apoderados (Artículo 713).

g) Suplencia.- Es cuando el legislador al percatarse de omisiones o defectos de la demanda la completa o previene para que se corrija, sin que pueda alternar los hechos en que se funde la acción ejercitada.

Como podemos observar, las características fundamentales del proceso laboral se contienen en el artículo 685 de nuestra legislación laboral, que lamentablemente no se cumplen como debiera de ser.

1.5. Medios de Prueba en Materia Laboral.

La actividad probatoria es el medio por el cual se verifica entre las afirmaciones de las partes y los hechos fundatorios de los derechos y pretensiones, o de las defensas y excepciones, para determinar a quien le asiste la verdad.

Con los medios de prueba se pretende evidenciar, demostrar o justificar en un juicio la verdad o la falsedad de determinados acontecimientos de controversia y no del derecho, ya que éste no está

sujeto a prueba, por lo que no deben de confundirse los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que los medios de prueba constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la junta los elementos de convicción, siendo pertinente invocar la máxima del derecho que señala: "No basta tener la razón, sino que hay que probarla".

"Prueba: Acción y efecto de probar. Razón, con que se demuestra una cosa: dar una prueba de lo que se afirma"[24].

Por lo que, podemos considerar que la prueba debe consistir en el medio para llegar a un fin con el cual una de las partes logrará que el derecho le asista, gracias a que éste haya causado una convicción determinada.

Desde otro punto de vista, puede hablarse de prueba para referirse a los distintos medios probatorios, a los medios concretos de determinar o fijar la certeza positiva o negativa de un hecho. Así tenemos prueba confesional, testimonial, documental, pericial, etc.

Debemos de entender como medio todo instrumento, procedimiento o mecanismo, que puede originar motivos de prueba; el medio de prueba es solo la vía, el camino, que puede provocar los motivos, o sea, ocasionar los razonamientos, argumentos o intuiciones que permitan al juez llegar a la certeza, o al conocimiento de determinados hechos invocado por las partes como fundamento de sus pretensiones o de sus defensas.

---

[24] GARCIA-PELAYO, Ramón y GROSS. Pequeño Larousse Ilustrado. Octava edición, Argentina, 1972, pág. 848.

No todo lo que las partes consideren a su arbitrio como medios, puede incluirse validamente en dicho prefijo, los fundamentos que nos sirven para determinar la ilicitud de los medios de prueba en sí, se derivan de no tener validez científica reconocida, de atentar contra la moral, la libertad, o la dignidad de las personas, de no estar autorizados por la ley o bien porque los prohíba.

No están autorizadas por la ley pruebas como el juramento, el perjuro, etc. Están prohibidas por la ley las pruebas impertinentes y no idóneas.

1.5.1. Clasificación de las Pruebas.

Las pruebas se clasifican por diversos elementos y/o características, en los que también se incluyen diversos criterios de clasificación de pruebas, siendo estos tantos y tan variados según sean los puntos de vista desde los cuales se les estudie, por lo que nos permitimos mencionar como los más acertados los siguientes realizados por Carnelutti y Bentham ilustres procesalistas.

1.- Directas o indirectas: Según se constituyan por el objeto mismo que debe ser conocido por el juzgador, o por un objeto distinto de él; como ejemplo de las primeras tenemos la inspección judicial, y de las segundas, la documental, la testimonial, la presuncional, etc.

2.- Preconstruidas y por construir: Las primeras existen aún antes del juicio, (generalmente documentos), las segundas se forman con motivo o

en razón del proceso por ejemplo, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional legal y humana etc.

3.- Históricas o críticas: Según sean idóneas para representar o no el objeto que hay que conocer, esto es, para suministrar su imagen a quien deba conocerlo, como ejemplo de las primeras son las fotografías de una persona herida, y de las segundas el vestido del cual se puede inferir que ha sido herida.

4.- Reales o personales: Según la fuente de la prueba sean las cosas o las personas, por las primeras tenemos los documentos y las fotografías, y de los segundos las confesionales y las testimoniales[25].

De acuerdo con Bentham, solo existen dos clases diferentes de las pruebas y estas son las directas e indirectas, las primeras comprenden el testimonio oral del testigo presencial, así como las preconstruidas; la segunda clasificación comprende las reales, las circunstanciales y las no originales[26].

1.5.2. Sistemas Probatorios.

Son los motivos y aspectos legales en que se apoyen; en el artículo 841 se da libertad para estimar las pruebas ya que no se sujeta a reglas ni formulismos dentro de la doctrina jurídica, obligando a analizar los hechos

[25] Cfr. CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Tomo I, Traducción de Santiago Gentis Melendo, Ejea, Argentina, 1959, págs. 124-257.
[26] Cfr. BENTHAM, Jeremías. Tratado de las Pruebas Judiciales. Tomo I, Obra compilada por E. Dumont y traducida por Manuel Osorio Florit, Ejea, Argentina, 1959, pág. 35.

en conciencia, los sistemas que operan para la apreciación de las pruebas en juicio son la prueba legal o tasada, la libre y el sistema mixto.

El maestro Miguel Bermúdez nos señala:

Prueba legal o tasada: En este sistema de la prueba legal, el legislador fija las reglas de carácter general y, de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

Esta prueba tasada, constriñe el papel desempeñado por el juez convirtiéndolo en acumulador de pruebas rendidas, con el valor probatorio prefijado por la ley, por lo que se le reserva una función muy reducida si se compara con la alta designación de que ha sido objeto. Tal limitación estimamos que en el fondo, representa falta de confianza del legislador hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la ley.

Prueba Libre: El legislador concede un libre arbitro al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación, por lo que supone capacidad y criterio suficiente del juzgador, como para valorar un sinnúmero de circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada, hasta llegar a la verdad buscada en el juicio, por lo que el juez deberá contar con amplios conocimientos, pero a la vez, otorga una mayor flexibilidad, que permite que se puedan probar los más variados hechos, producto de la diversidad de actividades, características de la época moderna.

Sistema Mixto: Es una unión los dos sistemas anteriores; de ahí el

nombre de mixto, en donde el juzgador tiene cierta libertad para la apreciación, libertad que es instaurada por la Suprema Corte de Justicia a condicionar dichos principios con carácter restrictivo[27].

Al respecto nuestro máximo tribunal ha dispuesto lo siguiente:

"PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS. 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, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional".

Tomo LV, Freytag Gallardo, Guillermo; Tomo LXVII, Cia. De Phonofil de Forest, S.A., Tomo LVII Casarin Alfredo. Tomo LXXI Vicencio, Juan, Sucesión de Jurisprudencia: 283, Quinta Epoca, Página 835, Sección Primera; Volumen 3ª. Sala, 1973.

En la actualidad, la gran mayoría de las codificaciones aplican este sistema. Pero, a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulen, la realidad es distinta, ya que si en el se aglutinan los principios rectores de la prueba tasada con los sistemas de la libre

[27] Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Trillas, México, 1989, págs. 86-89.

apreciación de la prueba, la práctica ha permitido que exista esta conjunción, que trae como consecuencia una mayor limitación en su aplicación que la que podría tener un sistema estricto de prueba tasada. Muchas veces el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues en el cuerpo de los mismos artículos se condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios que, en vez de darle flexibilidad, anquilosan y dificultan su aplicación.

Este sistema es el que rodea a nuestro Derecho Laboral ya que el legislador ha establecido al juzgador una serie de principios ya mencionados en los artículos 841, 792, 795, 802, 812, y 820, sobre los cuales sienta un criterio de valoración en circunstancias dadas. Consideramos que este sistema es el mas adecuado de los tres, siendo sobre el que tenemos que trabajar arduamente con el objeto de que logremos unificar criterios, generales y específicos, en la valoración de las pruebas aportadas por las partes, con la finalidad de proporcionar mayor seguridad jurídica a las mismas.

Esto podría lograrse dando aplicación a los artículos 614 fracción IV y 615 de la Ley de la materia, mismos que son "letra muerta" y que establecen las siguientes facultades:

"Artículo 614. El Pleno de la Junta de Conciliación Y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

...IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias".

"Artículo 615. Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;
II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;
III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;
IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;
V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;
VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y
VII. El Pleno publicará un Boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente".

Esta es una de las maneras en que podríamos comenzar a unificar criterios, siendo que esta falta de uniformidad es la que deriva en una gran inseguridad jurídica para las partes en litigio y a la que tratamos de erradicar en bien de la impartición de la justicia en nuestro país. La forma la tiene contemplada nuestra Ley en los términos de los artículos antes

descritos, es solo cuestión de que se ponga en práctica más seguido, con el objeto de que nuestro derecho laboral no tenga tantas y tan diversas interpretaciones.

Además, unificar criterios no significa obligar al juzgador a resolver siempre igual, sino que si un caso en concreto se ha resuelto y valorado de una forma, los siguientes criterios deberán valorarse en forma al menos similar, ya que no hay dos casos en el mundo que puedan ser idénticos; pero si en circunstancias similares deberán aplicarse similares criterios, ya que en la práctica, de una Junta Especial a otra, que se encuentran a pocos metros de distancia, casos similares los resuelven contradictoriamente; bueno y no se diga si se trata de que comparemos la diferencia que existe de una Junta Especial en una Entidad Federativa a otra de otro Estado, y eso que ambas se rigen por la misma legislación: la Ley Federal del Trabajo.

Requerimos, sí, libertad al valorar, y como respuesta a ello, exigimos laudos congruentes, fundados y motivados en Doctrina, Jurisprudencia, Legislación comparada y principios generales de derecho; convirtiéndose así en resoluciones laborales que reflejen un estudio serio, analítico y profundo, de un caso en concreto; dignas de ser enmarcadas, provenientes de juristas de nuestro más profundo respeto como tales, para que las partes en litigio obtengan seguridad jurídica, haciendo del Derecho Laboral una verdadera ciencia, engrandeciéndose como tal y con ella la impartición de justicia en nuestro medio apoyada en cuerpo legal (sustantivo y procesal).

1.5.3. Prueba Pericial Grafoscópica.

El vocablo: pericia (latín *peritia*). Experiencia práctica en una cosa (sinónimo v. Destreza)[28].

Partiendo de su significado etimológico, la pericia ha sido conceptuada, en el campo jurídico, de diversas maneras, mismas que varían según el autor y el enfoque desde el cual se contemple. Dentro de las definiciones vertidas al respecto podemos mencionar las siguientes:

Para Alsina "no siempre el juez está en condiciones de conocer o apreciar un hecho por sus propios medios, porque no, se halle al alcance de sus sentidos, sea porque su examen requiera aptitudes técnicas que solo proporciona determinadas disciplinas, ajenas a los estudios jurídicos, ello lo obliga a recurrir, en esos casos, al auxilio de personas especializadas que reciben el nombre de peritos y las diligencias que son su concurso, su práctica constituye la prueba pericial[29].

Guasp, opina que "El tercer medio de pruebas personal es la pericial, se emplea una persona como instrumento productor de la convicción del juez, es un tercero que percibe los datos o enjuicio en virtud de un encargo procesal que recibe al efecto"[30].

Silva Melero la considera como: "...la actividad, por la cual

---

[28] Cfr.GARCIA-PELAYO, Ramón y GROSS. Pequeño Larousse Ilustrado. Ob. Cit. pág. 789.
[29] Cfr. ALSINA, Hugo. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo II, Soc. Anon Editores, Argentina, 1959, pág. 346.
[30] GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. Instituto de Estudios Políticos, España, 1961, pág. 78.

determinadas demostraciones o indagaciones vienen confiadas a personas dotadas de especiales conocimientos técnicos"[31].

Demetrio Sodi observa: "La prueba pericial consiste en la exposición que de sus observaciones materiales y de su opinión acerca de ciertos hechos, se hace por personas entendidas en la profesión, arte u oficio a que se refieran, llamadas peritos, con el fin de que el juez se ilustre y resuelva acertadamente el litigio[32].

El maestro Dejan, nos dice: "La pericial es una constatación y un juicio de hecho pronunciado por persona experta sobre un caso dado, que trasciende del conocimiento del juez"[33].

Por su parte, Lessona afirma: "Según el procedimiento moderno, se tiene la prueba pericial cuando el juez confía a personas técnicas el oficio de examinar una cuestión de hecho que exige conocimientos especiales para tener de ellos un parecer jurado"[34].

Eisner advierte "...la pericial no es más que la ilustración con que se le dota al juez que no puede ser versado en todas las ciencias y en todas las artes"[35].

La Ley Federal del Trabajo al referirse a la prueba pericial lo hace de manera indirecta, y así, en su artículo 821 establece: "La prueba pericial

---

[31] SILVA MELERO, Valentín. La Prueba Procesal. Tomo I, Revista de Derecho Privado, España, 1963, pág. 272.
[32] SODI, Demetrio. La Nueva Ley Procesal. Tomo I, Porrúa, México, 1946, pág. 262.
[33] Ídem.
[34] LESSONA, Carlos. Teoría de la Prueba del Derecho Civil. Tomo IV, Reus, España, 1942 pág. 536.
[35] EISNER, Isidoro. La Prueba en el Proceso Civil. Abeledo-Perrot, Argentina, 1964, págs. 77 y 78.

versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".

Como características generales de la prueba pericial, tenemos que consiste en una actividad procesal, la cual ocurre por encargo judicial, y es realizada por personas con conocimientos especiales en alguna ciencia, técnica, arte o de cualquier otra índole de la actividad humana, cuyas aptitudes son necesarias para la adecuada percepción e interpretación de los hechos que forman parte de la prueba.

Es una actividad procesal, que debe efectuarse dentro del proceso, aunque materialmente pueden haber periciales extrajudiciales, el resultado de estas vienen al proceso no en forma de una verdadera pericial, sino de una testifical o documental.

La pericial solo puede versar sobre hechos y no sobre cuestiones jurídicas, ni "...sobre exposiciones abstractas que no incidan en la verificación, la valoración o la interpretación de los hechos del proceso"[36].

La pericial es una declaración de ciencia, porque el perito expone su opinión, previa percepción y deducción de los hechos sobre los que versa el dictamen, sin pretender ningún efecto concreto con su exposición.

Consideramos la definición más completa sobre la pericial, la emitida por el maestro Echandía, "La peritación es una actividad procesal desarrollada, en virtud de encargo judicial, por personas distintas de las

[36] DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo II, Zavalía, Argentina, 1972, págs. 304 y 305.

partes del juicio, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante la cual se suministra al juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escape a las aptitudes del común de las gentes"[37].

La grafoscopía como su nombre lo indica, estudia de manera objetiva la escritura, esto es, lo que se observa en ella, desde luego por el único medio de la visualidad, ya sea con lentes de aumento, con aparatos ópticos pero siempre refiriéndose a lo que los ojos pueden captar, lo que se puede diferenciar entre una escritura y otra a través de la vista sin recurrir a artificios o mediciones de ninguna especie, por lo que solo existe un único método y se llama comparación formal, aunque exista diferente modo de presentarse ante las autoridades.

Así tenemos que la prueba pericial grafoscópica versa en relación a la autenticidad de firmas o la adulteración o falsificación de documentos.

Entendiendo por firma en sentido general el nombre escrito de una manera particular, según el modo habitual observado por la persona en diversos actos sometidos a esta formalidad.

Y en sentido técnico, firma es un conjunto de trazos y rasgos para identificarse ante los demás y en un tiempo determinado (ya que hay una evolución natural en la forma y escritura de una persona) definiendo los elementos que componen a la firma en los siguientes:

[37] Ibídem, pág. 287.

Trazo: Elemento indispensable para identificar al grama, que es el elemento básico en la escritura.

Rasgo: Caracteristica de la persona, la modificación o estilo personal que se hace del grama, ya sea en los enlaces, inclinaciones, inicios, finales, rebasantes, etc.

Grama: Línea o líneas que forman una letra o conjunto de letras.

La observación a simple vista es inexacta y subjetiva, por lo que la pericial grafoscópica debe apoyarse y sustentarse en la medición de ángulos, inclinación, longitud, y grosor con instrumentos de precisión como son la reglilla de cristal, micrómetro para medir gramas, etc.

1.6. Resolución Laboral.

"Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones de voluntad producidas por el juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características las siguientes:

a) Son actos de jurisdicción;
b) Mediante ellas el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe;
c) Son actos unilaterales que se llevan a cabo por tribunales colegiados o tripartitas;
d) Mediante las resoluciones se tramita el proceso, se suspende o se

resuelve el litigio"[38].

El Capítulo XIII de la ley de materia nos señala:

"Artículo 837. Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.
III. Laudos: Cuando deciden sobre el fondo del conflicto".

Ya que el procedimiento probatorio ha quedado cumplimentado por haberse aportado y desahogado todos los medios probatorios que legalmente se hubieran incorporado al proceso, la Junta se enfrenta a todo este material probatorio para apreciarlo y sacar de él las consecuencias legales del caso; puede hacerlo analizando prueba por prueba y en relación con cada hecho, o bien como sucede más a menudo, apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieran, y así, formarse una convicción lo más apegada a la realidad.

Requisitos que deberá contener un laudo o resolución laboral:

"Artículo 840. El laudo contendrá:

[38] TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pág. 143.

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;
V. Extracto de los alegatos.
VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
VII. Los puntos resolutivos".

Como vemos, en el laudo deben constar las pruebas que ofrecieron las partes y la valoración que de ellas haga la Junta; ésta debe expresar el valor probatorio que le está otorgando a cada prueba y las razones en que se funda para otorgar dicho valor probatorio.

Esto es que en el caso de que la ley obligue al juzgador a que determinada prueba se le dé o no valor probatorio, el juzgador deberá hacer mención de sí se está fundando en la ley.

El Artículo 842 señala: "Los laudos deberán ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

El juzgador no podrá condenar a una parte a algo que la contraria no haya pretendido. En este artículo se encierra el concepto de la lógica que debe predominar en todo momento durante el proceso valorativo y

resolutivo. Debe existir congruencia entre el laudo y los autos, aquél debe ser una consecuencia lógica de estos.

En la práctica es muy raro ver un laudo que este razonado o basado en una doctrina, y aunque en menor grado, también es poco común que lleguen a citar una Jurisprudencia; ya que aunque la ley establece que debe tener de fundamento cuando sea necesaria la Jurisprudencia, algunas dudas tenemos de que los juzgadores la conozcan bien.

En nuestro siguiente capítulo haremos una breve referencia a la historia, a partir de la primera Constitución mexicana de 1814 y hasta la última reforma del 01 de mayo de 1980, para entender la conformación actual tanto de las autoridades del trabajo, como de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO 2
MARCO HISTÓRICO DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

2.1. La Federalización de la Legislación Laboral.

Dentro de los antecedentes más relevantes que originaron la federalización de la Ley Laboral, se encuentran los siguientes:

"En la Constitución de 1814 se recogen íntegros los principios sociales de Morelos, constituyéndose así, de hecho, en la primera Constitución en que se habla de las aspiraciones de las clases pobres, elevándolas a la categoría de Derecho Constitucional; solo que como esta Constitución no tuvo vigencia, corresponde a la Constitución de 1917 la primacía de este concepto"[39].

"La Declaración de derechos sociales fortaleció el ejercicio de los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y la extendió por toda la República y creó sindicatos y federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos"[40].

Uno de los antecedentes más importantes de nuestra Ley actual la encontramos el 30 de abril de 1904, en Toluca cuando es promulga la Ley de Vicente Villada para el estado libre y soberano de México, el cual versa

---

[39] DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Segunda edición, Porrúa, México, 1974, págs. 95 -99.
[40] Ibídem. pág. 53.

sobre asistencia médica, accidentes de trabajo, pago de salario correspondiente a tres meses por concepto de fallecimiento a sus beneficiarios, reformando la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen en juicio sumario "Las contiendas ... que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto"[41].

Esta disposición se dio como consecuencia de la imperiosa necesidad y urgencia que tiene el trabajador para obtener sus salarios devengados en un término breve, ya que de lo contrario se dejaba en peligro de no obtener los medios para su subsistencia.

En 1906 el gobernador de Nuevo León Bernardo Reyes, contempla como riesgo de trabajo, el accidente de trabajo; siendo aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo, bajo el rubro de "Ley sobre Accidentes de Trabajo", fijándose para el caso de incapacidad total permanente el pago de las cantidades que correspondieran al trabajador hasta por dos años de su salario[42].

No se elimina la supletoriedad en el Código de Procedimientos Civiles, para llevar a cabo el procedimiento en los conflictos laborales, sin embargo es aquí en donde se comienzan a fincar responsabilidades a los patrones y a garantizar seguridad a la clase trabajadora.

---

[41] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. 112.
[42] Cfr. Ídem.

Don Francisco I. Madero crea el departamento del trabajo el 18 de diciembre de 1911, como una oficina dependiente de la Secretaria de Fomento, el cual fungía como un intermediario en la contratación e incluso como organismo encargado de facilitar transporte de los obreros a las localidades a donde fueran contratados; "procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores; y sirviendo de arbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitaran los interesados"[43].

Las siguientes Leyes y Decretos son fundamento de lo que hoy es nuestra Ley Federal del Trabajo:

Salvador Alvarado, Gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, en su decreto 59, establece el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje el 17 de mayo de 1915, sus funciones eran meramente de carácter conciliatorio.

En su exposición de motivos indica: "que es necesario establecer una forma practica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo... que es indispensable dar margen para que los patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy"[44].

Salvador Alvarado en su decreto 392, promulga la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915, derogando el decreto 59.

---

[43] Ibídem, pág. 113.
[44] Ibidem, pág. 114.

En esta Ley se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje. En su articulo 25 señalaba: "Estas juntas y el tribunal para el arbitraje obligatorio se encargaran de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esa legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma mas justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos"[45].

De no prosperar la conciliación, el expediente pasaba al Tribunal de Arbitraje, al que la Ley le atribuyó el poder de decisión sin apelación, según lo establecido en el Artículo 54 que a la letra decía: "En los asuntos que le sean presentados, excepto en el caso que tenga que ir mas allá de lo prescrito en la ley"[46].

Manuel Aguirre Berlanga, Gobernador Interino del Estado de Jalisco, el 28 de diciembre de 1915 publicó la Ley de Trabajo del Estado de Jalisco.

Tomando como referencia los alcances de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, incluye: "la creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro genero que, constituidas por igual numero de propietarios y de obreros, velaran por el cumplimiento de la presente Ley y por el bien de los intereses tanto del capital como del trabajo ..."[47].

---

[45] Ídem.
[46] Ídem.
[47] Ibídem, pág. 115.

Se dotaba a los órganos jurisdiccionales, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en solo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución; las decisiones eran irrecurribles y debían dictarse por los miembros de la junta, "siempre con arreglo a los preceptos de esta Ley y a su conciencia y buena fe"[48].

Es aquí que se dan los primeros antecedentes que al día de hoy los laudos deban ser dictados en conciencia y buena fe guardada, siendo un importante principio procesal laboral, dejando al libre albedrío de los jueces la apreciación de las pruebas ofrecidas en el juicio.

Carlos Plank, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Zacatecas, expide el 24 de julio de 1916, la Ley de Accidentes de Trabajo de Zacatecas.

Implanta la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Federal y la aplicación del Código de Procedimientos Civiles del Estado, "para conocer de las demandas sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo"; "cuando el interés del negocio no exceda de mil doscientos pesos"; "se aceptaban los recursos que procedan contra el fallo en lo principal"[49].

Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador Provisional del Estado de Coahuila, expide el 27 de octubre de 1916, la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila.

---

[48] Ídem.
[49] Ídem.

"Señala una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal, con ofrecimiento de pruebas y todo lo que se considere necesario, si no había arreglo se seguía a la instancia arbitral, de sometimiento voluntario ante la sección del trabajo, la cual debía resolver, de no ser así se recurría al artículo 91, de no haber acuerdo conciliatorio, ni resolución arbitral, se dejan a salvo los derechos ante los tribunales comunes"[50].

En el año de 1917, el 5 de febrero, se promulga nuestra Carta Magna de la que emanan todas las Leyes y Reglamentos que hoy en día rigen la vida legal de nuestro país por lo que en sus artículos 5° y 123, se contemplan los preceptos laborales que dan cimiento a nuestra Ley Federal del Trabajo, siendo de gran orgullo para nuestro país que es el primer ordenamiento legal en el que se incorporan por vez primera los Derechos Sociales, entre las principales conquistas que se lograron están: descanso dominical, jornada máxima de 10 horas, salario mínimo, declaración de extinción de todas las deudas que tuviesen los trabajadores con los patrones etc. También aquí se incorpora un capítulo de prevención social en el que se establece la indemnización por accidentes de trabajo, pudiéndose reclamar la totalidad del salario durante toda su vida. Se obliga a los patrones a sostener escuelas en beneficio de los trabajadores y se separa la justicia social de la civil[51].

El 31 de agosto de 1929, en el artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917, se autoriza al Congreso de la Unión para que legislara en toda las entidades federativas. En la reforma constitucional del

---

[50] Ídem.

[51] Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición, Porrúa, México, 1985. págs. 40-50.

6 de septiembre de 1929 se establecieron las bases de la Federalización del Derecho Mexicano del Trabajo, concentrándose la posibilidad de legislarlo en el Congreso de la Unión. Con base en esta reforma, se promulgó el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo, cuyo título noveno incluyó las normas de carácter procesal en materia de trabajo[52].

Como se ha dicho en el Artículo 123 Constitucional se consignan los principios fundamentales del trabajo, quedando facultado para su redacción el poder Ejecutivo Federal, el cual le da positividad vigencia a dichos principios, facultad que en un principio correspondió al Gobierno de los Estados Unidos de la República y que en el año de 1931, se vio redactada en una Ley de Orden General para toda la Nación, quedando su aplicación a los Gobiernos de los Estados y a los Tribunales de Trabajo, naciendo así la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

Al ser nuestra Constitución, máximo ordenamiento legal de nuestro país, siendo la Ley Primaria tiene la primacía sobre todas las demás, que son Leyes Secundarias.

Por lo que citamos al maestro Miguel Villoro que señala: "Tiene respecto de las normas que le son inferiores dos propiedades: la de regular su creación y la de establecer preceptos que deben ser respetados por las normas inferiores so pena de invalidez"[53].

---

[52] Cfr. MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Volumen IV, Stylo, México, 1948, pág. 34.
[53] VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Sexta edición, Porrúa, México, 1984, pág. 302.

Desde este momento, la expedición de una Ley Federal del Trabajo se convertiría en una preocupación fundamental, toda vez que las relaciones entre trabajadores y patrones significan un ámbito de vital importancia dentro de las esferas tanto económicas como sociales de un país, materia alrededor de la cual giran las principales tesis y doctrinas económicas modernas. Sólo tenemos que pensar que actualmente, con la incursión de nuestro país al Tratado de Libre Comercio, no se deja de mencionar que una de las primeras legislaciones que tendremos que adecuar al primer mundo será la laboral.

Esta ley fue reformada el 1° de mayo de 1970, tanto en el aspecto sustantivo como en el procesal, volviéndose a reformar de nueva cuenta el 1° de mayo de 1980, en sus artículos (685-991), mismos que señalaremos en nuestro siguiente subíndice.

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es en los años de 1926 y 1927, que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, emite tres circulares que sirven de base para la aprobación y promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, las cuales son:

"1.- Circular del 23 de abril de 1926, la cual haciá del conocimiento de los gobernadores de los Estados, que dicha Secretaría era competente para atender los conflictos entre los trabajadores y los patrones ferrocarrileros, ya que se consideró derivado de los conflictos de alteración del orden público que llegaron a tener, que en este tipo de conflictos era

necesaria la intervención del Ejecutivo Federal para conocer de las gestiones y trámites para su resolución.

2.- Circular del 10 de marzo de 1927, faculta a la Secretaría referida para la intervención en las resoluciones de los problemas que se presentaban entre obreros y patrones en las materias de minería y petróleos.

3.- Circular del 15 de marzo de 1927, faculta a la misma Secretaría para su intervención en los conflictos entre trabajadores y patrones de la industria textil, ampliando las facultades de las Autoridades Federales del Trabajo, al otorgarles atribuciones de intervenir en aquellos conflictos que surgieran y afectaran a distintas Entidades Federativas con el objeto de evitar el conflicto de competencia entre autoridades del trabajo de los Estados de la Federación que se vieran involucradas, logrando que fueran una sola autoridad, con un solo criterio, la que se avocara a la resolución de los conflictos laborales"[54].

Cabe hacer mención que en 1927 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual no fue contemplada en la Ley de 1931[55].

"Cualesquiera que hubieren sido los defectos importantes que impidieron que el Anteproyecto de 1928 se convirtiese en Ley, de lo que no cabe duda es del mérito extraordinario de quienes lo hicieron posible, política y técnicamente y desde el punto de vista de los sectores. Nadie

[54] GUZMÁN ROMERO, Jesús. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico. Popular de los trabajadores, México, 1981, págs. 129 -130.
[55] Cfr. Ibídem. pág. 131.

podrá poner en tela de juicio que allí se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual"[56].

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 1º Manifiesta: "La presente Ley es de observancia general en toda la república y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales en los casos y términos que la misma establece"[57].

El procedimiento que en ese entonces se manejaba en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, es similar al que hoy en día se presenta ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, del cual destacaremos lo siguiente:

Se presentaba ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamación de trabajador, el Presidente de la Junta lo turnaba al grupo correspondiente, el que señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, apercibiendo al demandado de tenerle por inconforme con todo arreglo si no compareciere, en la notificación se entregaba al demandado copia de la demanda del actor (artículo 511). El día y hora señalados, patrón y trabajador comparecían, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebraba desde luego en la forma siguiente: el actor exponía su reclamación, el demandado contesta en defensa de sus intereses y exhibía los justificantes de sus excepciones, los interesados replicaban y contrarreplicaban, se trababa de llegar a un acuerdo, solucionando el conflicto (artículo 512). De no haber conciliación,

---

[56] Ídem.
[57] Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. Porrúa, México, 1968, pág. 15.

continuaba con el arbitraje del conflicto, previniéndoles que formulen su demanda y su contestación (artículo 513). De no comparecer el actor la Junta daba por reproducida la demanda inicial del expediente y el demandado debía contestar (artículo 514). De no comparecer el demandado, se señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si tampoco comparece (artículo 515). De haber convenio, se entregaba copia a las partes, y el convenio, tenía todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo (artículo 516). Si el demandado no comparece se tendía por contestada la demanda en sentido afirmativo (artículo 517). En la audiencia de arbitraje, exponía primero su demanda y el segundo su contestación o defensa, el demandado debía referirse a todos y cada uno de los hechos que comprendía la demanda (artículo 518)[58].

Brevemente hemos señalado la regulación del procedimiento laboral, y del que cabe señalar que la primera citación por parte de la Junta se realizaba a manera de queja, de no haber arreglo se señalaba audiencia para demanda, en algunas Juntas como en Toluca, llegan a señalar la audiencia de queja, y de no comparecer a esta, se señala la fecha de audiencia para la etapa de Demanda y consecuentes. Siguiendo con nuestro análisis a esta Ley veremos lo referente a las pruebas, principal motivo de nuestro trabajo.

Si los litigantes convinieran que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciaba el laudo correspondiente, a menos que esta

[58] Cfr. Ibídem. págs. 240-243.

estimará conveniente la práctica de algunas diligencias (artículo 520). La Junta recibia el negocio a prueba de no estar las partes conformes con los hechos, o de haberse tenido por contestada en sentido afirmativo, señalando una audiencia para la recepción de las mismas (artículo 521). Las partes ofrecían en su orden las pruebas, que debían ser sobre hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hubieran sido confesados llanamente por la parte a quien se adjudicaban, pasado el período del ofrecimiento, la Junta declaraba que pruebas que se admitían y cuales se desechaban por ser improcedentes o inútiles, concluido el ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refirieran a hechos supervenientes o que tuvieran probarán las tachas en contra de los testigos (artículo 522).

Las pruebas que por su naturaleza no se desahogaban o que para serlo requieran la práctica de una diligencia previa, debían ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo respecto de informes y copias certificadas expedidas por alguna autoridad, siempre que el que las ofrecía no estuviere en posibilidad de obtenerlas directamente (artículo 523). Cada parte exhibía los documentos u objetos ofrecidos para su defensa y presentaba a los testigos o peritos que pretendía fueran oídos. Las partes podían hacerse mutuamente las preguntas que quisieran, interrogar a los testigos o peritos, y, en general, presentar todas las pruebas admitidas. La Junta, a mayoría de votos, podría desechar las preguntas que no tuvieran relación con el negocio (artículo 524).Si por enfermedad u otro motivo que la Junta estimaba justo, algún testigo no se presentaba a la audiencia, su declaración se podía recibir en su domicilio en presencia de las partes y de sus abogados (artículo 525).

Los miembros de la Junta podían hacer las preguntas que juzgarán oportunas a cuantas personas intervinieran en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos, unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares; hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, fuera necesaria para el esclarecimiento de la verdad (artículo 526).

Cuando una de las partes lo pedía, la otra debía concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se le hacían, a menos que la Junta lo eximiera por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado o por calificar de fútil e impertinente el objeto con que se pedía la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tenía por contestada en sentido afirmativo las preguntas formuladas por la contraria y cuyas respuestas no fueran en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que constará en autos. Las partes podían citar a cualquier persona que ejerciera actos de dirección, cuando los hechos que dieron margen al conflicto fueran propios de ellos. Cuando alguna pregunta se refería a hechos que no fueran personales del que la desahogaba, podía negarse a contestarla si los ignoraba. Cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, le eran conocidos aunque no fueran propios debía contestar (artículo 527).

El declarante respondía por sí mismo de palabra. No podía valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consultará en el acto simples notas o apuntes (artículo 528). Las contestaciones debían ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar explicaciones que estimará

convenientes o las que la Junta le pidiera. Si se negaba a declarar, si las respuestas eran evasivas, la Junta le apercibía en el acto de tenerlo por confeso de persistir su negativa (artículo 529). La junta podía constituirse con el Secretario en el domicilio de cualquiera de los interesados para la práctica de la diligencia correspondiente, si por enfermedad u otras circunstancias especiales no pudiera concurrir a declarar. Si dicha autoridad lo estimaba prudente no permitía la asistencia de la parte contraria y exigía de ésta que formulará su interrogatorio por escrito (artículo 530). Podían 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 existía conformidad entre ellas. Estos alegatos podían ser orales o presentarlos a la Junta por escrito (artículo 531). Formulados los alegatos, se podría acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualesquiera diligencias que se estimará necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad (artículo 532). Terminadas las alegaciones, se declaraba concluida la tramitación para dictar resolución (artículo 533). Dictado el acuerdo a que se refiere la disposición anterior se procedía en forma que previenen los artículos siguientes.

En cuanto al procedimiento procesal que regulaba la etapa probatoria, no existía capitulo expreso para ello, por lo que apreciamos del análisis de los artículos citados que mucho menos indica las pruebas aceptadas por la Junta para el esclarecimiento de la verdad, por lo que refiere a la prueba pericial, principal objeto de estudio de nuestro trabajo solo señala en el artículo 524, que las partes podían presentar a sus peritos, mismos que estaban sujetos a interrogación por las partes, sin embargo no habla de requisitos para se perito. Por su parte el artículo 525

señala que la Junta podía preguntar libremente a cuantas personas intervinieran en la audiencia, examinar documentos para hacerlos reconocer por peritos, sin embargo vamos a continuar analizando lo referente a procedimiento y de que forma se emitían los laudos.

Se presentaba, un dictamen en que constaba un extracto de la demanda y la contestación, apreciándose cuáles fueron los hechos controvertidos y cuáles deben tenerse por ciertos de acuerdo a las disposiciones reglamentarias; cuáles fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes haciendo una apreciación de ellas en conciencia, señalando cuáles hechos deben considerarse probados y formulando, en párrafos separados, las conclusiones que deban contener, los puntos resolutivos del laudo que se pronuncie (artículo 535). El dictamen, se hacía por triplicado (artículo 536).

En la resolución definitiva de los asuntos, el Presidente de la Junta fijaba un día y hora a la semana para efecto de discutir y resolver los asuntos pendientes, se procedía a la discusión singular de los asuntos en los que hubiera discrepancia de opiniones (artículo 538). En ningún caso y por ningún motivo podrían cambiarse votos emitidos en al audiencia de resolución (artículo 539). La resolución de los asuntos en las Juntas que funcionen se regía por los siguientes artículos (artículo 544). El Secretario formulaba su dictamen (artículo 545). El Presidente señalaba un día con objeto de votar los asuntos que estuvieren concluidos (artículo 546) Los laudos se dictaban a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia (artículo 550). Los

laudos debían ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellos se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o absolviendo al demandado y se decidía sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate (artículo 551). cuando había condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se fijaba el importe en cantidad líquida o se establecerán por lo menos las bases con arreglo a las cuales debía hacerse la liquidación (artículo 552). en los laudos se expresaba: I.- El lugar, fecha y junta que los pronunciaba, los nombres, domicilios y ocupación de las partes contendientes y el carácter con que litigaban, los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del pleito, consignándose con claridad y con la concisión posible las pretensiones de las partes; II.- Se apreciaban los puntos de derecho fijados por las partes, dando razones y fundamentos legales o de equidad que se estimarán procedentes para el laudo y se citaban las leyes y doctrinas que se considerarán aplicables al caso, y III.- Se pronunciaba, por último, los puntos resolutivos de laudo (artículo 553)[59].

Como hemos visto el procedimiento laboral que en ese entonces se tramitaba ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje culminaban con la emisión del laudo correspondiente, sin embargo en esta ley había demasiadas omisiones que obviamente repercutían a la clase trabajadora, es aquí que encontramos en el Artículo 550 el fundamento que señala: que los laudos serían dictados a verdad sabida sin que se sujetaran a reglas sobre la estimación de las pruebas, sino apreciado los hechos debidos en conciencia.

[59] Ibídem, págs. 244-251.

Es importante hacer notar que a la parte actora correspondía aportar las pruebas de los hechos constitutivos de su demanda, bien, ya sean de naturaleza positiva o negativa, mientras que al demandado le correspondía probar las excepciones con que impugne la demanda, así como los medios de defensa que a su favor indicase, esto es que mientras que el actor debería de probar los hechos constitutivos de su acción, el demandado los de sus excepciones.

Como observamos, lo fundamental es en primer término la separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas.

En segundo lugar, la regulación de los conflictos de orden económico general.

En tercer término la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos, por cualquiera de las partes.

Coincidimos con el Dr. De Buen en que en esta Ley Federal del Trabajo, se nos reflejan claramente los antecedentes característicos de nuestro derecho procesal laboral, por lo que respecta a la idea de la celeridad del procedimiento, así como por lo que hace a la oralidad que lo caracteriza, ya que si un procedimiento se subdivide en pocas etapas y audiencias, es lógico que la consecuencia final sea que ese procedimiento con el tiempo se convierta en sencillo y oral.

Antes de pasar a nuestra segunda y actual Ley Federal del Trabajo consideramos no menos importante señalar que en el año de 1942 se adiciona la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, el cual en 1960 se separa en dos apartados, el Apartado "A" con sus 31 fracciones y el Apartado "B" con 14 fracciones.

Como se ha dicho el Articulo 123 Constitucional, se consignan los principios fundamentales del trabajo, quedando como facultad del poder Ejecutivo Federal la redacción de una Legislación que les dé positividad y vigencia a esos principios, facultad que en un principio correspondió al Gobierno de los Estados Unidos de la República y que en 1931 se vio redactada una Ley de Orden General para toda la Nación, quedando su aplicación a los Gobiernos de los Estados y a los Tribunales de Trabajo, naciendo así la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el año de 1968 se tenía ya concluido el anteproyecto, el que se envió para su estudio y observación a los actores interesados, situación que obviamente ante las nuevas disposiciones incomodó a la clase patronal la que inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose las siguientes:

Los conceptos: intermediario, prima de antigüedad, vacacional y dominical, el aguinaldo, el salario doble, el día de descanso semanal, dos dias más de descanso obligatorio, el 1° de Enero y el 5° de Febrero, las becas y las indemnizaciones en caso de ajustar al personal, así como la

obligatoriedad de construcción de hospitales y las empresas de personal numeroso, no obstante que se incorporara a la presente Ley nuevos trabajos especiales como autotransportes y maniobras de servicio público, agentes de comercio y de seguros, deportistas, actores y músicos.

Por otra parte, consideraba inaceptable por la clase patronal, la interrupción de la jornada de trabajo, como media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador queriendo que solo integraran este concepto el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción a la prima de antigüedad.

No obstante, todas las oposiciones a que se ha hecho mérito en el párrafo anterior, se creó en el proyecto de Ley que se turnó en el Congreso de la Unión para su aprobación y como claramente señala el maestro Mario de la Cueva: "La nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo, es solamente la fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios, de los patrones para anteponer la justicia que existe en las fábricas. Tampoco es una obra final por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso creciente del progreso nacional para acoger los asuntos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente hasta el final las condiciones de vida de los hombres cuyos cuerpos está constituida la civilización"[60].

En nuestra opinión, la Ley Federal del Trabajo de 1970, resulta apegada a la idea del precepto constitucional que la genera, por lo que en

[60] DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1964, pág. 61.

su aplicación se ha dado una diversidad de caracteres que la han llevado a errores de imprecisión, por tanto los órganos de análisis y aplicación, norman sus criterios en opiniones muchas veces de orden político y no de aplicación social y jurídica, como lo fue durante el régimen del Lic. Luis Echeverría Álvarez, los emplazamientos generales, hechos por los sindicatos en demanda de aumento salarial, por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, emplazamientos que resultan improcedentes por infundados, ya que la propia Ley prevé las circunstancias que reclamaban, y también prevé su solución adjetiva en el artículo 426 en relación con los artículos 398 y 419, fracción primera de la propia Ley.

Asimismo, como lo señala el Lic. Mario de la Cueva, es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su caso el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que correspondan a la realidad económica y social para la mejor aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

El 2 de diciembre de 1969 el presidente Díaz Ordaz promulga la nueva Ley Federal del Trabajo, misma que entra en vigor el 1° de mayo de 1970.

Es en estas reformas, en donde se da una transformación tanto a las autoridades del trabajo como a algunas reglas procesales, tratando de subsanar ciertos vicios que durante la práctica de la ley se generaron a lo largo de los 40 años de su vigencia siendo innecesarios, y así darle mayor agilidad a los procedimientos, creando nuevas vías procesales, sin embargo realmente la reforma procesal del 1° de mayo de 1970 no fue de

estructura.

Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la Ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procésales que la experiencia demostraba eran necesarias.

La Ley de 1970 como ya dijimos con anterioridad sigue teniendo vigencia, y conforme a los artículos 2° y 3°, señala: "la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia de las relaciones entre los hombres, y por tratarse de derecho del trabajo, se habla de justicia social que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales"[61]. Ley que establece las normas de trabajo con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones.

Así también cabe mencionar que bajo el régimen de Echeverría, se notó una preocupación especial por el problema de la vivienda obrera (reforma constitucional publicada el 14 de Febrero de 1972). Intentos de disminuir el impacto de la inflación en el sector obrero fueron la creación del Fondo Nacional de Protección al Consumo de los Trabajadores (control de calidad y precios de ciertos productos) el FONACOT (que facilita al "proletariado", como le llama el Maestro Margadant, la compra a crédito de ciertos artículos) y la Ley Federal de protección al consumidor del 5 de

[61] Legislación Sobre el Trabajo. Tomo I, Novena Edición, ediciones Andrade, México, 1973, pág. VI.

Febrero de 1976, PROFECO (D.0.22-XII-1975)[62].

2.4. Reforma Procesal del 1° de mayo de 1980.

El 30 de diciembre de 1979, el presidente José López Portillo promulga la reforma de la Ley Federal del Trabajo en la que se modifican los títulos catorce, quince y dieciséis, misma que fue publicada en el diario oficial de la federación el 4 de enero de 1980.

Propiamente es una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de Ley Federal del Trabajo que aplicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaba el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del Artículo 47 en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. "El proyecto elevó en número de artículos de la Ley de 1970, de 891 a 1, 010"[63].

El doctor Néstor de Buen señala: "que ha sido útil a pesar de sus errores y no obstante las criticas feroces que de ambos lados de la lucha de clases se han enderezado en su contra". Es en esta modificación en donde se detallan y delimitan correctamente los principios generales del derecho procesal del trabajo. Por lo que respecta a las pruebas se da una nueva distribución de la carga de la prueba. También tiene importantes cambios referente a la representación legal, y asimismo ve por el impulso procesal a cargo de la autoridad. "...En todo caso la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen

[62] Cfr. MARGADANTS, Guillermo Floris. Ob. Cit. pág. 212.
[63] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pág. 136.

la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquellos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida"[64].

Como consecuencia de estas presunciones se da la pauta en la forma de la valoración de las pruebas que hace el juzgador, constituyendo parámetros y lineamientos innovadores en el derecho procesal del trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo dentro del ordenamiento patrio, tiene como fundamento constitucional las fracciones XX a XXII del apartado "A" del Artículo 123. Del año 1917 a 1931, los Estados de la Federación expidieron, respectivamente sus propias leyes locales de trabajo, que comprendían tanto normas sustantivas como procesales las cuales hemos vistos en el primer subíndice del presente capítulo.

Se reúnen en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; una nueva distribución de la carga de la prueba; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc.

El 1° de mayo de 1980 entra en vigor la actual Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que el proceso laboral no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del Derecho Civil, sino que deben estar influidos por los esquemas del Derecho de Trabajo, inclusive tiene expresiones que no se encuentran dentro del Derecho común.

---

[64] Ídem.

En esta Ley encontramos uno de los principios más revolucionarios de las reformas de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe llevar y conservar como son el Contrato Individual de Trabajo, listas de raya o de nómina de personal, controles de asistencia y comprobantes de pagos de participación de utilidades, así como las demás que marca la Ley.

No obstante, de que la carga de la prueba era un elemento medular en cualquier proceso, en la actualidad corresponde a la parte patronal acreditar las condiciones de trabajo en que se desempeña el trabajador.

El ofrecimiento de trabajo nace como una función conciliatoria consistente en que la parte patronal niega el despido alegado por el actor, y ofrece el trabajo en los mismos o mejores términos en que venía desempeñando sus servicios el trabajador para la patronal, y así dar por terminado con el conflicto regresando a laborar el trabajador a su empleo.

Cabe mencionar que al ofrecer el empleo al trabajador la parte patronal, en los mismos o mejores términos en que se desempeñaba el trabajador en su empleo, dicho ofrecimiento de trabajo tiene la finalidad de revertir la carga de la prueba al trabajador, correspondiendo a éste acreditar la existencia del despido de que dice haber sido objeto, pero si la patronal ofrece el trabajo controvirtiendo los términos y condiciones en que se desempeñaba el trabajadores para que se revierta la carga de la prueba con respecto al despido.

No menos importante es señalar que mientras en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970, las partes en un juicio deberían de acreditar los extremos planteados por cada una de ella, la Ley Federal del Trabajo de 1980 considera que es el patrón quien tiene los medios de prueba para acreditar las condiciones de trabajo en que se establecía en los anteriores códigos laborales, inclusive hasta los testigos presenciales de un despido que comúnmente ocurre en la fuente de trabajo, dichas personas que por laborar en esas fuentes de trabajo, pueden declarar a favor de la patronal por temor a perder su empleo, o alguna otra represalia.

De la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980, lo más importante desde nuestro punto de vista, es relevar al trabajador de la carga de la prueba, imponiéndole al patrón la obligación de probar, tal y como lo establecen los artículos 47 último párrafo, y 784.

Derivado de dicha reforma en nuestro derecho del trabajo se rompen la concepción de: "el que afirma debe probar", por lo que la Ley tutela al trabajador mediante el Título Catorce de nuestro ordenamiento legal, en el que se regula el Derecho Procesal del Trabajo, y por lo que refiere al tema de nuestra exposición señalamos como principal reforma a beneficio del trabajador el hecho de: "...eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba ..."[65]. Esto tiene vital importancia, porque este elemento será el que determine las cargas probatorias de las partes y los elementos de la litis.

---

[65] Ley Federal del Trabajo. Onceava edición, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1994, págs. 784-785.

Ya que tenemos un panorama más completo en cuanto a los antecedentes de nuestra Ley Federal del Trabajo, podremos ahondar en el procedimiento ordinario que siguen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sus medios probatorios, la importancia, trascendencia y validez jurídica que tiene hoy en día la Prueba Pericial Grafoscópica.

CAPITULO 3
MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA PRUEBA PERICIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1. Ley Federal del Trabajo.

En el Título Catorce Capítulo XII de la ley de la materia se regulan procesalmente los medios de prueba por lo que en su sección primera se establecen las reglas generales que regulan el procedimiento laboral.

Nuestra ley al referirse a la prueba pericial lo hace de manera general, al establecer en su artículo 821: "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".

Esta actividad debe ser realizada por personas con conocimientos especiales en alguna ciencia, técnica o arte, o de cualquier otra índole de la actividad humana, cuyas aptitudes sean necesarias para la adecuada percepción e interpretación de los hechos que forma el objeto de la prueba[66].

Debe de ocurrir por encargo judicial previo, y versar sobre hechos y no sobre cuestiones jurídicas, "... ni sobre exposiciones abstractas que no incidan en la verificación, la valoración o la interpretación de los hechos de proceso"[67].

---

[66] Cfr. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General del la Prueba Judicial. Ob. Cit. pág. 281.
[67] Ibídem, pág. 304.

La pericial es una declaración del perito, exponiendo su opinión, previa percepción y deducción de los hechos sobre los que versa su dictamen, sin pretender ningún efecto concreto en su exposición.

3.1.1. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Procedimiento Ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial. En el Procedimiento Ordinario se aplican las disposiciones legales siguientes:

A. Presentación y Recepción de la Demanda.

Inicia con la presentación del escrito de Demanda acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya, lo cual se nos indica en los artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo.

Su presentación debe ser:

1. Ante la Oficialía de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

2. Ante la unidad receptora de dicha Junta.

3. El mismo día que recibe el escrito de conformidad con lo dispuesto en el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad laboral

competente está en la obligación de turnarlo a la Junta Especial que corresponda, de acuerdo a la tabla de distribución de materias o de asuntos que tiene previamente establecida al respecto.

4. Si notare alguna irregularidad en la demanda del trabajador, señalara los defectos y omisiones y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días hábiles, por disposición del artículo 873 de la Ley de la materia.

5. Si se observa que se ejercitan acciones contradictorias (pago de indemnización constitucional y reinstalación en el trabajo), las señalará y señala la prevención mencionada en el artículo citado en el punto inmediato anterior.

6. Si la reclamación está incompleta por no comprender todas las prestaciones derivadas de la Ley o de la acción intentada, la Junta la subsanará de acuerdo con el artículo 685.

7. Si el libelo está correcto, la autoridad laboral competente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la misma, dictará un acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que se celebrará dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido la Demanda, establecido en el artículo 873, del ordenamiento legal que rige la materia.

8. Dentro de un mismo Acuerdo la Junta ordenará que se notifique a

las partes personalmente, con 10 días de anticipación cuando menos, artículo 873 de la ley de la materia.

9. Al notificar al demandado se le entregará copia de la Demanda y se le apercibirá de que si no concurre a la Audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, es lo que en la práctica llamamos y conocemos como: rebeldía del demandado, artículo 873 de la ley de la materia.

B. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

Se debe efectuar dentro de los quince días siguientes a la fecha de presentación del escrito de demanda, se compone de tres etapas:

Primera etapa: Conciliación.

1. Se inicia con la comparecencia de las partes que concurran. Las que hubiesen estado ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no hubiese tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. La etapa de Conciliación se llevará a cabo concurran o no las partes, según lo establecido por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

2. En la etapa de Conciliación las partes deberán comparecer

personalmente, sin abogados, patronos, asesores o apoderados. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre dichas partes exhortándolos para llegar a un arreglo conciliatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 876 fracciones I y II, de la Ley de la materia.

3. Si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el conflicto; la Junta acordará que se formalice el convenio respectivo, y en caso de que no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador lo aprobará y en consecuencia se elevará a la categoría de laudo legalmente ejecutoriado, establecido en la fracción III del referido artículo en el punto inmediato anterior.

4. Si las partes de común acuerdo solicitasen que se suspendiese la audiencia con la finalidad de conciliarse, la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará nueva fecha para su reanudación dentro de los ocho días siguientes, de conformidad a lo establecido en la fracción IV del artículo 876 de la ley de la materia.

5. De no llegar a un arreglo, se les tendrá por inconformes pasando a la Etapa de Demanda y Excepciones, establecido en la fracción V del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

6. Si las partes no concurriesen se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse a la siguiente etapa, de conformidad a lo establecido en la fracción VI del artículo multicitado.

Segunda etapa: Demanda y Excepciones, artículo 878 de la ley de la materia.

1. El actor expondrá su demanda; ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el actor, no cumplió con los requisitos omitidos o no subsanó las irregularidades que se le indicaron, la Junta lo prevendrá para que lo haga en esta etapa, fracción II del artículo de referencia.

2. El demandado dará contestación a la demanda oralmente o por escrito, en este último caso dará copia al actor, fracción III del referido artículo.

3. En la contestación se deben oponer las excepciones y defensas que se consideren pertinentes, referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos los hechos de la demanda en que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario, la negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos, la confesión de los hechos no siempre implica la aceptación del derecho, fracción IV de referido artículo.

4. Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar, alegaciones que se asienta en el acta respectiva, fracción VI del artículo de referencia.

5. Si el demandado, patrón reconviene al actor y éste solicita la suspensión de la audiencia, a fin estar en condiciones para contestar dicha reconvención la Junta acordará favorablemente a tal petición y señalará, para su continuación nueva fecha y hora dentro de los cinco días siguientes, fracción VII del referido artículo.

6. Si el actor, no comparece se tendrá por reproducido en vía de demanda su escrito inicial de queja. Si el demandado, no concurre la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, demuestre que el actor no fue su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en el libelo de la demanda, artículo 879 de ley de la materia.

7. Expuesta la Demanda, contestación réplica y contrarréplica (reconvención y contestación a la reconvención, en su caso), queda fijada la litis y se pasa inmediatamente al periodo de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Tercera etapa: Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, artículo 880 de la Ley de la materia, se inicia una vez que concluya en todos sus aspectos el periodo de Demanda y Excepciones.

1. El actor inicia ofreciendo las pruebas en relación con los hechos controvertidos, una vez que terminó, el demandado ofrece sus pruebas y podrá objetar las del actor, y el actor a su vez podrá objetar las del demandado, fracción I del artículo de referencia.

2. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, mientras no se haya cerrado dicha etapa y que a su vez se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, en caso de que el actor desconozca hechos de la contestación de la demanda, y requiera ofrecer prueba puede solicitar la suspensión de la audiencia, para que se reanude en diez días siguientes, para presentar las pruebas correspondientes, fracción II de artículo de referencia.

3. Concluido el ofrecimiento la Junta resolverá inmediatamente su admisión o desecamiento, fracción IV del articulo de referencia.

4. Si la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ya concluyó, no se admitirá ninguna otra prueba, salvo aquellas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas, artículo 881 de la ley de la materia.

5. En el acuerdo de admisión de pruebas, debe señalarse día y hora para la celebración del desahogo de las mismas, la cual deberá ser dentro de los diez días hábiles siguientes, y derivado de la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta señalara los días y horas en que deban desahogarse, recibiendo primero las del actor y después del demandado, periodo que no deberá de exceder de treinta días, artículo 883 de la ley de la materia.

C. Desahogo de pruebas, artículo 884 de la ley de la materia.

1. Se desahogan las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, primero las del actor e inmediatamente después las del demandado, fracción I del artículo de referencia.

2. Si alguna prueba no se encuentra debidamente preparada, la audiencia se suspende señalando su continuación dentro de los diez días siguientes, fracción II del referido artículo.

3. En caso de que las pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos la audiencia no se suspenderá, fracción III del referido artículo.

4. Se formulan alegatos, fracción IV del artículo de referencia.

Previa certificación del Secretario en el sentido de que ya no queden pruebas por desahogar, y que se han formulado los alegatos, el Auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y turnará el expediente a Proyecto de Resolución, el cual deberá presentarse en forma de laudo por escrito en un término de diez días, tal y como lo establece el artículo 885 de la Ley de la materia.

D. Dictamen.

1. Dentro de los diez días siguientes se formularán por escrito el Proyecto de Resolución en forma de laudo, el cual deberá contener:

a) Un extracto de la demanda, contestación, réplica, contrarréplica; y en su caso de la reconvención y su contestación, fracción I del citado artículo.

b) El señalamiento de los hechos controvertidos, fracción II del citado artículo.

c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados, fracción III del referido artículo.

d) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, fracción IV de referido artículo.

e) Los puntos resolutivos, fracción V del referido artículo.

2. Del proyecto de laudo se entregará una copia a cada uno de los miembros representantes del gobierno, del trabajo y de capital de la Junta, artículo 886 de la ley de la materia.

3. Dentro de los cinco días siguientes en que los miembros de la Junta reciban dicha copia del referido proyecto, si es el caso, solicitarán que se lleven a cabo las diligencias que no se hubiesen realizado por causas no imputables a las partes, a fin de que queden debidamente esclarecidos los hechos, artículo 886 de la ley de la materia.

4. Concluido el mencionado lapso de cinco días, o en el caso de que ya se hubieren desahogado las pruebas de que se trata, o en el diverso caso de que no hubiese habido necesidad de su desahogo, el Presidente de la Junta citará a los multicitados miembros de la misma para la discusión y votación de dicho proyecto de resolución, lo cual deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que hubiese concluido el término fijado o el desahogo de las pruebas y la práctica de las diligencias correspondientes, artículo 887 de la ley de la materia.

E. Laudo.

Una vez discutido, votado y aprobado el proyecto de resolución se convierte en laudo (resolución definitiva), que pone fin al procedimiento laboral jurídico individual, mismo que por tal razón es irrevocable por parte de la autoridad competente que lo pronuncia, artículo 889 de la ley de la materia.

Lamentablemente y derivado de la gran cantidad de despidos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran saturadas de trabajo, por lo que todo lo referente a términos de días para el señalamiento de audiencias y la continuación de las mismas, así como la emisión de laudos no se lleva a cabo, ya que la mayoría de los juicios laborales contemplan un periodo de un año a dos en el mejor de los casos, convirtiendo al procedimiento en precario y lento, no cumpliendo con lo ordenado en el artículo 685 por lo que refiere a la economía procesal.

3.1.2. Medios probatorios.

Las pruebas son el objeto del ofrecimiento, no todo lo que las partes consideran a su arbitrio como medios probatorios puede incluirse válidamente en tal proposición.

Los fundamentos que nos sirven para determinar la ilicitud de los medios de prueba en sí, se derivan de no tener validez científica reconocida, de atentar contra la moral, la libertad o la dignidad de las personas, de no estar autorizados por la ley o bien porque los prohíba. En

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

tales sentidos serían contrarios a derecho, la magia y la brujeria, las cuales carecen de validez científica. Las que derivan de violencia física o moral, como el tormento, amenazas o intimidaciones. Las que son producto de drogas, como el suero de la verdad o el narcoanálisis, que suprimen la libertad y conciencia de las personas. No están autorizados por la ley pruebas como el juramento, el perjuro, etc. Están prohibidas por la ley las pruebas impertinentes e inidóneas.

Jaime Guasp, considera a la prueba pericial como el medio probatorio, en el que: "... la pericia es un medio de prueba, procesal, y personal, caracterizándose dentro de éstos, por la intervención de un tercero sobre datos procésales..."[68].

En nuestra opinión, la pericial es un medio de prueba, que tiende a convencer al juzgador de la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos, ya que la actividad del perito consiste en una verificación de hechos sometidos a su consideración, para proporcionarle al juez su conocimiento a través del dictamen.

Como lo señalamos al inicio del presente numeral, es el Título Catorce Capítulo XII de la ley de la materia el que regula procesalmente los medios de prueba, señalando:

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

---

[68] GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit, págs. 385-386.

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

Como observamos de este fundamento vigente se desprende la legalidad que tiene reconocida la prueba pericial en su punto IV.

Asimismo la prueba pericial debe referirse a hechos controvertidos, lo cual se encuentra señalado en el artículo 777 de nuestro referido ordenamiento y debe tener relación con la litis planteada o de lo contrario la misma puede ser desechada, artículo 779; para su ofrecimiento las mismas deben ser acompañadas de todos los elementos para su desahogo, artículo 780; los peritos pueden ser interrogados por las personas que intervengan en el desahogo de las mismas, sobre los hechos controvertidos, y examinar los documentos y objetos que se exhiban, artículo 781.

La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos, artículo 782; el juzgador puede realizar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad de los hechos materia

de controversia y, para ello podrá valerse de las partes, de los terceros, así como de cualquier cosa o documento que pertenezca a estas personas, estando las mismas, obligadas a aportarlos, o bien a someterlos a los exámenes físicos o síquicos que el juzgador considere necesarios, según el caso, siempre y cuando sean requeridas para ello por la Junta de Conciliación y Arbitraje, artículo 783 de la ley de la materia.

Nuestra ley específica algunos documentos que deben de ser presentados por el patrón y que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alejados por el trabajador tal y como lo establece el:

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

I. Fecha de ingreso del trabajador;
II. Antigüedad del trabajador;
III. Faltas de asistencia del trabajador;
IV. Causa de la rescisión de la relación de trabajo;
V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".

Dando la interpretación a lo señalado en el artículo que antecede se exime al trabajador de comprobar los hechos referidos, los cuales no son sujetos a ningún tipo de prueba, ya que deben ser presentados por el patrón y liberan de la carga de la prueba al trabajador.

Nuestra ley permite al juzgador allegarse de los elementos de convicción necesarios para conocer la verdad de los hechos controvertidos, durante la secuela del procedimiento, siendo antes de que sea dictado el laudo respectivo, facultad que posee la Junta y que es comúnmente denominada como: diligencias para mejor proveer.

3.2. Prueba Pericial en el Procedimiento Laboral.

La figura del perito ha sido conceptuada de distintas maneras, el maestro Kisch señala: "peritos son terceras personas que poseen conocimientos especiales de una ciencia, arte, industria o de cualquier otra

rama de la actividad humana los cuales permiten auxiliar al Juez en la investigación de los hechos"[69], el maestro Díaz de León dice: "son terceras personas, diversas de las partes que después de ser llamados a juicio concurren a la instancia para exponer al órgano jurisdiccional no sólo saber, sus observaciones objetivas o sus puntos de vista personales acerca de los hechos analizados, sino, también sus inducciones que se deben derivar de esos hechos que se tuvieran como base para la peritación"[70].

Por lo que se aprecia claramente que la esencia del perito radica en el dominio de conocimientos especiales de tipo científico, artístico, técnico o práctico, que éste posee sobre alguna rama de la actividad humana, además de hacer referencia a la función que el mismo desempeña dentro del proceso.

La función del perito dentro del proceso, es de suma importancia, ya que en múltiples ocasiones es necesario apreciar hechos para los cuales se requiere determinados conocimientos, ajenos a los estudios jurídicos, por lo que el juzgador requiere del auxilio de personas con conocimientos especiales y así estar en mejor posibilidad de apreciar tales hechos. Razón por la que la doctrina considera al perito un auxiliar del juzgador, artículo 783 de nuestra Ley.

El profesor Silva Melero considera que los elementos esenciales de la pericial son tres: "la observación, la constatación y la valoración de los

---

[69] KISCH, Wilhelm. Elementos de Derecho Procesal Civil. Vol. IV. Revista de Derecho Privado. España.1956. pág. 226.

[70] DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1990. pág. 744.

hechos"[71]. La observación, la lleva a cabo el perito; la constatación, la realiza el juez a través de persona competente (perito); y la valoración es un elemento común a otros actos procesales.

Es en la sección quinta del Título Catorce, Capítulo XII de la Ley de la materia, donde se regula jurídicamente lo referente a la prueba pericial.

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

Este artículo permite que existan un sin número de peritos, ya que pude haber tantos, como ramas en las ciencias, técnicas o artes existan.

"Artículo 822. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley".

Se debe acreditar que se poseen los conocimientos necesarios sobre determinada materia, para emitir un dictamen, las materias instituidas jurídicamente lo hacen mediante título profesional expedido legalmente por las instituciones autorizadas para tal efecto.

En amplio sentido cualquier persona con conocimientos científicos, técnicos, artísticos o prácticos, puede ser perito, pero tanto, la Ley como la doctrina por razones de seguridad jurídica determinan la figura del perito,

[71] SILVA MELERO, Valentín. La Prueba Procesal. Ob. Cit. págs. 276-277.

como un órgano auxiliar de la función jurisdiccional, el cual debe reunir determinados requisitos dentro de los cuales señalaremos los siguientes:

A) Capacidad jurídica: la cual debe tener toda persona para hacer valer sus derechos ante cualquier autoridad y son: a) la mayoría de edad, b) el uso pleno de sus facultades mentales.

Señalaremos algunos autores, para Bonnier, basta ser mayor de edad[72], para Devis Echandía, es suficiente con que el menor de edad haya cumplido catorce años[73], y para Lessona, que el menor sea emancipado[74].

Como apreciamos por los autores señalados no se exige una edad determinada para ser perito y en nuestra legislación laboral por ende tampoco se encuentra disposición al respecto, sin embargo consideramos que debe exigirse la mayoría de edad, de lo contrario nos encontraríamos ante una falta de capacidad, no obstante lo dispuesto en los Artículos 23 y 691 permiten a los menores de edad comparecer a juicio al señalar:

"Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas por en esta Ley...".

"Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, ...".

---

[72] Cfr. BONNIER, Eduardo. Tratado Teórico y Práctico de las Pruebas en Derecho Civil y en Derecho Penal. Tomo I, España, Reus, 1928, pág. 176.
[73] Cfr. DEVIS ECHANDIA, Hernando. Tomo II, Ob. Cit., pág. 325.
[74] Cfr. LESSONA, Carlos. Tomo IV, Ob. Cit., pág. 643.

B) Pleno uso de facultades mentales: es evidente que la presencia de enfermedades mentales, psicológicas u orgánicas pueden afectar el desempeño del cargo, y por tanto sus percepciones, deducciones y credibilidad de los dictámenes periciales que emita.

Sin embargo, el que una persona posea un título profesional no es garantía de su aptitud técnica o científica, haciendo doble el problema al verificar la capacidad del perito, encontrando una laguna en el artículo 822 ya que es omiso a las profesiones o actividades que no se encuentran legalmente reglamentadas al no señalar la forma en que debe constatarse el conocimiento de los peritos, por lo que es de considerar la necesidad de la creación de normas que determinen los mecanismos idóneos para que un perito funja como tal y acredite estar debidamente capacitado para llevar a cabo su función.

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

Debemos saber de que materia tratará la pericial, y proporcionar un cuestionario al perito, para que este lo desahogue y facilite la comprensión de su opinión tanto a las partes como a la Junta.

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

I. Si no hiciere nombramiento de perito;

II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva y rendir

su dictamen, y

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

Es oficioso que las partes designen a su peritos, ya que por lo general estos disienten en los dictámenes emitidos y se recurre al tercer perito en discordia, derivado a que es una prueba procesal, el perito debería ser nombrado de oficio por la Junta y así evitar que los juicios por terceras personas se lleven mas tiempo, y de alguna manera disciplinarían a tantos peritos sin conocimientos que hay en las Juntas.

"Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

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

II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

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

Aquí se afirma el comentario del artículo anterior, ya que el perito

puede solicitar se difiera la audiencia de una prueba que debió desahogarse en ese momento o faltar a la misma, lo que traerá como consecuencia el señalamiento de otra audiencia, para que al final si hay discrepancia entre los peritos se recurra a un tercero en discordia.

La Junta podrá designar peritos, cuando se decreten medidas para mejor proveer, artículo 782 de nuestra ley.

"Artículo 826. El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurran alguna de las causales a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y declarada procedente, se nombrará nuevo perito".

Es indiscutible que la actividad del órgano jurisdiccional y la de sus auxiliares se debe desarrollar dentro de un marco de imparcialidad, para evitar decisiones injustas, en perjuicio de alguna de las partes. Es por ello que cuando en la persona del perito concurra alguna circunstancia que ponga en duda su imparcialidad, el Artículo 707 de la Ley de la materia, le impone, por analogía la obligación de excusarse para conocer o seguir conociendo del asunto sobre el cual se vea invocada su opinión.

"Artículo 707. Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares están impedidos para conocer de los juicios que intervengan cuando:

I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquier de las partes;

II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III. Tengan interés personal directo o indirecto el juicio;

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador de funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económico de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

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

Es evidente que si el perito concurre en alguna de estas causas, la función encomendada se puede ver afectada, ya que presupone prejuicios a favor o en contra de alguna de las partes, presentado el impedimento, el perito debe excusarse mediante escrito presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en término de 48 horas, siguientes a su conocimiento, señalando la causa de tal acto, acompañando las pruebas que así lo acrediten. La Junta decidirá de plano o señalará día y hora para que comparezca ante ella el perito y manifieste sus razones, la Junta decidirá la procedencia o improcedencia de la excusa.

De ser procedente se substituye al perito y se designa a otro en su lugar, (artículos 708 y 709 de la Ley de la materia).

3.2.1. La Carga de la Prueba Pericial.

La regulación de la carga de la prueba pericial no debe dejarse al juez, lo cual, además de útil, evita comprometer su imparcialidad, y por esto debe realizarse a través de normas jurídicas.

Diremos que la carga de la prueba se presenta básicamente en dos aspectos: Por un lado, permiten el *non liquet,* es decir, la omisión de dictar sentencia por falta de pruebas; pues le indica la forma en que debe resolver en caso de incertidumbre, sobre la situación de los hechos respecto de los cuales debe fallar su decisión[75]. Por otra parte, afirma Devis Echandía: "... es una regla de conducta para las partes, porque indirectamente les señala cuáles son los hechos que a cada una le interesa probar..."[76].

El sistema procesal laboral trata de manera especial el tema relativo a la carga de la prueba, al modificar el tradicional principio que establece que el que afirma esta obligado a probar, como lo hemos visto en el artículo 784 de la ley de la materia.

El ofrecimiento es una proposición formal en la que no se admite defecto de las partes al juez, es un medio de probar el porque de lo que a

---

[75] Cfr. DEVIS ECHANDIA, Hernando. Tomo II, Ob. Cit., pág. 424.
[76] Idem.

su derecho corresponde, para que una vez admitida, se desahogue y valore, conforme a la ley.

Si se careciera del ofrecimiento no se llegaría ni siquiera al conocimiento sobre la existencia de determinados medios de prueba. Ello significa primero, que esta figura está enderezada principalmente hacia las partes, dado que estas además de estar guardadas con la carga relativa que las motiva a probar, son, precisamente las que más se encuentran relacionadas e informadas del litigio por lo mismo de haber intervenido en él como sus protagonistas, y segundo porque rigiendo en el proceso el principio de la igualdad procesal entre las partes se dé a conocer a la otra para que haga valer lo que a su derecho convenga, ello implica la importancia del ofrecimiento y su notificación a la contraparte con objeto de que pueda ofrecer las pruebas que contrarresten las de la otra parte y, además, para que las pueda objetar y en dado caso recurrir a su ilegal admisión; es decir, que desde muy variados ángulos el ofrecimiento es un acto indispensable en el procedimiento probatorio.

La opinión generalizada de la doctrina considera que la carga de la prueba representa el interés de las partes en probar la veracidad de los hechos que constituyen la base de su acción o excepción ejercitada. Este interés está caracterizado por la amplia libertad de que gozan ambas partes de aportar al proceso los medios probatorios necesarios para obtener éxito en el mismo; pero, la falta o insuficiencia de estos redundará en perjuicio de la parte que la sufra[77].

[77]Cfr. Ibídem, págs. 142-146.

Es precisamente esta libertad, el sello que distingue la carga de la obligación, toda vez que la obligación exige la realización de determinados actos para la satisfacción de un interés ajeno o de la colectividad, y su incumplimiento origina una sanción; la carga, en cambio, es una facultad de ejecutar libremente ciertos actos previstos por la norma, actos que redundan en beneficio a interés propio del sujeto que los realiza, pero sin que exista persona alguna que exija su cumplimiento, aunque su inobservancia acarrea un resultado desfavorable a su propio interés[78].

El anterior precepto aplica al máximo la teoría de la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, que es, sin lugar a dudas, la parte débil en el proceso; esto es en razón de la mejor posibilidad probatoria que, generalmente, recae en el patrón. Estar obligado a probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo, son dos situaciones que no siempre coinciden, y así, la persona que dispone de esos elementos de prueba es la indicada, y obligada, a aportarlos, este criterio va más allá de lo que Carnelutti denomina: "carga de exhibición", que consiste en la necesidad que tiene una parte de someter, ya su persona, ya sus cosas, a la inspección, aunque tuviere interés de sustraerse a ella, siempre y cuando el juez le haya ordenado[79].

La teoría de la inversión de la carga de la prueba, así como su introducción y aplicación en el terreno procesal del trabajo ha sido acogida con beneplácito por diversos autores, dentro de los cuales podemos

[78] Cfr. ROSEMBERG, Leo. La carga de la Prueba. Argentina, Ejea 1956, pág. 263.
[79] Cfr. CARNELUTTI, Francesco. Ob. Cit., pág. 348.

mencionar al maestro Trueba Urbina[80], al Doctor Néstor de Buen[81] y a J. Menéndez-Pidal, quien justifica ampliamente este principio: "... en virtud de la honda protección obrera que esta jurisdicción entraña..." y agrega "... ya que de no entenderlo así, seria cómoda la posición de las empresas demandadas de limitarse a negar todos los hechos, o los esenciales de la demanda, obligando a los obreros a ir pertrechados de un sistema de pruebas, que por su situación de inferioridad les seria imposible suministrar"[82].

En términos generales, es el principio de la carga probatoria lo que determina la conveniencia de que sean las partes quienes principalmente deban probar. La carga de la prueba recae, así sobre ambas partes en el sentido de que cada una de ellas, so pena de no persuadir al juzgador y perder en el fallo definitivo, tendrá que demostrar los aspectos fácticos en que basen sus pretensiones o excepciones, objeto del proceso.

Michelli y Rosemberg pregonaban: "la carga de la prueba no podría tener ubicación en el derecho del trabajo, en razón de que éste se resolvía a conciencia y a verdad sabida, pero la práctica y la doctrina posterior nos llevaron a afirmaciones contrarias y a una realidad evidente de la utilización de la teoría de la carga de la prueba en el nuevo proceso laboral. Consecuencia de ello es su aparición en la legislación positiva, concretamente en la Ley Federal del Trabajo"[83].

---

[80] Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., págs. 264 y 265.
[81] Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Derecho Procesal. Porrúa, México, 1980. pág. 61.
[82] MENDEZ-PIDAL, Juan. Derecho Procesal Social. Revista de Derecho Privado, España, 1956, pág. 298.
[83] BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 8.

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio; ejemplo de ello sería la carga de demanda, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc.

Para concluir el presente punto coincidimos con el maestro Díaz de León que señala: "... Las partes tienen la carga no tanto de la prueba cuanto de probar, de suministrar todos aquellos medios probatorios que sirvan para demostrar las afirmaciones que hubieran hecho en el proceso, principalmente en sus escritos de demanda y contestación. Es carga y no obligación puesto que nadie puede obligar a los litigantes para que presenten sus pruebas"[84]. Por lo que se deben de exponer todas las pruebas de las partes para su respectiva defensa en los juicios y estar en mayor posibilidad de llegar a la verdad.

3.2.2. Sujetos Procesales en la Prueba Pericial.

La mayor responsabilidad de las partes en un proceso es obviamente, producir la prueba que corresponda a su posición en el litigio. Debemos entender por sujeto procesal a toda persona que intervenga en un procedimiento, así tenemos: al juez, a los peritos, a los testigos, a secretarios de acuerdos y desde luego a las partes; estos últimos llamados también partes materiales, y los demás sujetos procésales, son partes formales, los cuales no ven afectada su esfera jurídica por determinada resolución jurisdiccional, misma que si afecta a las partes[85].

---

[84] DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I, Ob. Cit., pág. 143.
[85] Cfr. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit., pág. 216.

El maestro Díaz de León nos señala: "... si bien en toda instancia laboral la parte es sujeto del proceso, en cambio no todo sujeto es parte..."[86].

Concluimos que los peritos son sujetos procesales, que no les afecta la resolución jurisdiccional del litigio en el que intervienen, independientemente de la parte que requirió sus servicios o bien si este es designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje como Perito Tercero en Discordia, artículos 824 y 826 de la Ley de la materia.

3.2.3. Ofrecimiento.

Como ya hemos mencionado en el procedimiento laboral ordinario la prueba pericial se ofrece dentro de la tercera etapa de la audiencia a que se refiere el artículo 873 y con apoyo en el 875, que a su vez nos remite al artículo 878 fracción VIII, para que dicho ofrecimiento se desarrolle de conformidad a lo establecido en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Las pruebas deben ser ofrecidas conforme a derecho, o de lo contrario se exponen a que sean desechadas por la Junta, por lo que se refiere a la pericial observaremos las siguientes formalidades:

a) Debe ser ofrecida dentro de la etapa de ofrecimiento de pruebas, solo cuando refiera hechos supervenientes podrá ofrecerse fuera de esta etapa, artículo 778 de la Ley de la materia.

---

[86] DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I, Ob. Cit., pág. 492.

b) Estar relacionada con la litis planteada en base a los hechos vertidos en los escritos de demanda y contestación, referirse a hechos controvertidos, y ser útil y trascendente para la resolución final de conflicto, artículo 779 de la ley de la materia.

c) Versar sobre cuestiones que requieran conocimientos relativos a alguna ciencia, técnica, arte o práctica, artículo 821.

d) Al ofrecer la prueba, la parte oferente debe señalar la materia de la pericial, designando perito e indicando su especialización, su nombre y domicilio, a fin de que sea notificado y se presente a aceptar su cargo y protestar su desempeño.

e) Al ofrecimiento debe acompañarse un cuestionario, con copia para cada una de las partes, siendo claros y precisos los puntos propuestos sobre los que versará la pericia y el objeto sobre el cual recaerá el reconocimiento pericial, artículo 823.

Una vez ofrecida la prueba pericial, podrá ser objetada (oponerse a su recepción) por las partes, haciendo notar en forma clara y precisa, el alcance y valor probatorio que pretende darle a está, señalando que se objeta y porqué; Su ofrecimiento concluye con el acuerdo que al efecto emita la Junta, admitiendo o desechando la misma, artículo 880.

3.2.4. Admisión.

Para su admisión la Junta califica la idoneidad, utilidad y trascendencia de la prueba pericial ofrecida y su relación con la litis planteada, al ser admitida o desechada debe estar debidamente fundada y motivada, y en caso de duda debe admitirse toda aquella prueba que

satisfaga los requisitos exigidos para su aceptación, tanto generales como particulares y que su desahogo sea de posible realización tanto lógica como práctica.

Una vez admitida se señala día y hora para la celebración de su desahogo (artículo 883), cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solo se admitirán aquellas que refieran hechos supervenientes o de tachas (artículo 881).

3.2.5. Desahogo.

Su desahogo se regula en el artículo 825 de la Ley de la materia, cada parte debe presentar a su perito el día y hora señalado, a excepción que la Junta haya designado al perito de la parte actora o que se trate de perito tercero en discordia, ya que en estos casos la Junta debe asegurarse que el perito comparezca a la audiencia respectiva, artículo 824 de la Ley en comento.

Una vez que el perito ha aceptado el cargo conferido, protestado su leal y fiel desempeño, la Junta pone a disposición de los peritos el expediente donde obran los documentos a examinar, o si estos se encuentran en lugar diferente, la Junta señala día y hora para que el perito acompañado del actuario se presente en el lugar en que estos se hallan y se proceda a realizar su examen, practicado esté, deberá rendir su dictamen en la audiencia respectiva, a menos que por causa justificada solicite se señale nueva fecha para rendirlo, artículo 825.

Es aquí que se da al perito una facultad para poder solicitar suspensión de la audiencia, y una de las preguntas es: ¿Cuándo debe considerarse que existe una causa justificada que impida a un perito rendir su dictamen?, siendo la Junta quien determinará si existe justificación que impida al perito rendir su dictamen en la fecha indicada, desde luego, escuchando la razón que éste exponga.

Al rendir el dictamen, los peritos entregan una copia del mismo a las partes, que al igual que la Junta podrán formular las preguntas y hacer las observaciones que consideren pertinentes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del dictamen, fracción IV del artículo 825, y artículos 871 y 872 de la Ley de la materia.

Por lo que refiere a las preguntas que les pueden hacer a los peritos, nos cuestionamos: ¿de que tipo deben ser estas?, sabemos que deben estar relacionadas con los puntos sometidos a su consideración, aunque nada prohíbe preguntar referente a la idoneidad del perito, o de los métodos científicos o experimentales utilizados para la elaboración del dictamen, o de los razonamientos que sirvieron de base para sus conclusiones.

Si los dictámenes de las partes resultaran contradictorios, la Junta designa de oficio un perito tercero en discordia, girando oficio a la unidad correspondiente a fin de que se nombre un perito de la especialidad requerida, artículo 825 fracción V.

Designado el perito tercero en discordia, la Junta ordena su notificación personal, por medio del acuerdo de designación, en el que se le hará saber el término de que dispone para emitir su dictamen, y el lugar en que se encuentra el expediente relativo.

Aceptado y protestado el cargo, por el perito tercero, se sigue el mismo procedimiento que se señaló para los peritos de las partes, y así el perito tercero rinde su dictamen el día y hora señalados, que de igual forma se le podrán formular preguntas por las partes y por la Junta, ya sea para aclarar algún punto oscuro o subsanar alguna omisión.

3.2.6. Dictamen Pericial.

El maestro Pallares nos dice que dictamen es: "El documento o la declaración verbal que el perito produce ante el Juez que conoce del litigio, en que consta su juicio sobre los puntos que le fueron sometidos"[87]; Kisch dice: "Es la declaración que presta un perito en todos los casos inherentes a su actividad"[88].

Siendo para nosotros dictamen pericial: la opinión, juicio o declaración que emite un perito en forma oral o escrita, respecto a los hechos, objetos o personas sometidas a su consideración en razón de su especialidad, mediante el reconocimiento previo sobre los elementos respecto de los cuales debe opinar.

---

[87] PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa, México, 1982, pág. 255.
[88] KISCH, Wilhelm. Elementos de Derecho Procesal Civil. Vol. IV, Revista de Derecho Privado, España, 1932, pág. 226.

Los peritos pueden hacer uso de todos los aparatos e instrumentos necesarios que les permitan realizar y cumplir satisfactoriamente su cometido de investigación, por lo que tanto las partes como la Junta deben proporcionarles todos los elementos sobre los cuales ha de recaer el reconocimiento pericial.

La ley de la materia no señala expresamente los requisitos que debe reunir un dictamen pericial, por lo que en atención al principio de sencillez que caracteriza al proceso laboral, consideramos que debe rendirse por escrito, bajo el leal saber y entender del perito que lo emite, en lenguaje llano y corriente y contener:

a) Materia y objeto en que ha de recaer la pericia.

b) Planteamiento general del problema a resolver, en forma clara, lógica, precisa y congruente.

c) Todos y cada uno de los puntos sobre los que ha de versar la pericia, los cuales han sido previamente propuestos por las partes y admitidos por la Junta.

d) El desarrollo ordenado de las actividades y del conjunto de operaciones realizadas por el perito durante el examen del objeto de la pericia, los cuales han de referirse a los puntos sometidos a su consideración y a aquellos que de alguna manera estén relacionados con éstos, por ser complementarios o constituir presupuestos necesarios para sus conclusiones.

e) Los principios de orden científico, técnico, artístico o práctico que aplicaron los peritos al llevar a cabo su actividad, mismos que van a fundamentar las conclusiones del peritaje.

f) Las conclusiones del peritaje, las cuales deben ser lógicas, fundadas y razonadas, para que sean comprensibles y auxilien al juzgador en el momento de dictar la resolución definitiva.

g) De ser posible acompañar al dictamen de las fotografías, diagramas o medio que permita explicar más claramente su contenido.

h) Lugar y fecha de realización, nombre y firma del perito.

El perito ratifica su dictamen, al momento de presentarlo ante la Junta o hasta la celebración de la audiencia en que deba desahogarse, siendo un acto personalísimo, que le da autenticidad, valor, certeza y plena fe, aunque no existe en nuestra Ley obligación a cargo del perito para ratificar su dictamen, su practica se justifica con el artículo 802, en la que se tiene por autor de un documento privado al que lo suscribe, cuando es ratificado en su contenido, con la firma o huella digita.

3.2.7. Valoración.

Como ya vimos en nuestro Capítulo 1, el sistema adoptado por el Derecho Procesal del Trabajo para la valoración de la prueba pericial es el de la libre apreciación, aplicando las reglas de la sana crítica:

"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 apoyan".

La apreciación de los hechos en conciencia, implica que la Junta de

Conciliación y Arbitraje es soberana para determinar el alcance y valor probatorio de la prueba pericial, sin sujetarse a reglas ni formulismos legales, haciéndolo con un criterio lógico y con apoyo a las constancias que obren en autos.

Por lo que, nosotros consideramos que no obstante la actividad del perito, se funda en conocimientos especializados que generalmente rebasan el nivel cultural del juzgador, y que por consiguiente éste no posee los elementos necesarios para apreciar el dictamen en su justo valor, tal actividad no es garantía de que la opinión emitida por el perito sea incuestionable, por tal motivo aun cuando existen casos en los que la prueba pericial, dada su especial naturaleza, resulta ser el medio idóneo para resolver el conflicto planteado, tal solución no puede dejarse en manos del perito, ya que éste es únicamente auxiliar del juzgador y no debe de sustituirlo en su función jurisdiccional, ya que de hacerlo, es fácil advertir los inherentes inconvenientes y peligros que ello acarrearía, esto sin dejar de reconocer que en la práctica existen conflictos en los que la prueba pericial resulta determinante en el momento de dictar resolución correspondiente.

Como observamos y básicamente atendiendo al trabajo que presentamos, nos damos cuenta a todas luces que los peritos, son poco regulados por nuestra legislación laboral, lo cual trae como consecuencia una laguna más a la aplicación del Derecho Procesal del Trabajo, por lo que en nuestro siguiente capítulo trataremos lo referente a la consecuencias que acarrea la valoración que la Junta de Conciliación y Arbitraje dá a la Prueba Pericial y de qué manera afecta en los casos que

se presenta un juicio ya sea por Indemnización Constitucional o por Reinstalación de los trabajadores a su empleo.

CAPITULO 4
RELEVANCIA JURÍDICA DE LA PRUEBA PERICIAL GRAFOSCÓPICA QUE SE APLICA A LA FIRMA QUE SUSCRIBE LA CARTA RENUNCIA

4.1. Trascendencia Jurídica de la Carta Renuncia.

Como ya hemos visto en el Capítulo 1 del subíndice 1.3.2., una de las causas de la terminación de las relaciones laborales es mediante el despido injustificado.

El despido es un acto unilateral, anterior a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la que si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrón para decidir el despido, puede inconformarse y obtener a su elección, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, siendo el de la reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir, o el pago de una indemnización de tres meses de salario. Estos medios de defensa de sus derechos son una consecuencia de las normas jurídicas y del principio de estabilidad en el trabajo. El patrón puede oponer como excepciones ante la Junta de Conciliación y arbitraje las que considere a su favor como causa justificada del despido[89].

El fundamento legal para ejercitar contra el patrón cualquiera de estas dos acciones se encuentra en la norma constitucional del artículo 123, apartado "A" fracción XXII:

[89] Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pág. 251.

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación del contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos ...".

Desde este momento debemos preguntarnos: ¿a criterio o juicio de quien se determina si el despido fue justificado o no, cuando el patrón presenta renuncia firmada por el trabajador?, bien es sabido que los patrones tienen como estrategia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, negar el despido (por la reversión de la carga de la prueba), y exhibir la renuncia firmada por el trabajador alegando que el mismo solicitó su separación voluntaria de la fuente de trabajo. Situación por demás contradictoria ya que si el trabajador hubiera firmado dicha renuncia con pleno consentimiento y conocimiento de la misma, no ejercitaría acción legal contra el patrón.

Nuestro máximo ordenamiento legal para el caso de despido injustificado impone al patrón la obligación de dar cumplimiento al contrato o bien indemnizar de conformidad a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48.

Derivado de la desigualdad social y económica de la clase

trabajadora frente a la clase patronal surge la Ley Federal del Trabajo, que contiene los mínimos derechos a favor del trabajador.

En el artículo 48 de la Ley Federal del trabajo se plasman las acciones que tiene derecho el trabajador de ejercitar en caso de que sea despedido injustificadamente, si el patrón en el juicio respectivo no comprueba la causa de dicho despido.

Es de suma importancia remarcar lo que establece el artículo 47 de la Ley de la materia en el último párrafo, ya que señala: "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Situación que en la práctica no se da, ya que dicho aviso al trabajador y consecuentemente a la Junta no basta para acreditar que los despidos fueron justificados, sumado a que el patrón deberá probar en juicio respectivo la justificación del despido.

Sin embargo, cuando en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones el patrón presenta una renuncia firmada por el trabajador, no se exige requisito de fondo o forma de la misma, dejando en total y completo estado de indefensión al trabajador, ya que en múltiples ocasiones los trabajadores desconocen la existencia de dicha renuncia, por lo que se recurre a los peritos grafoscopicos, pero lejos de determinar si es o no la firma del suscriptor debíamos preguntarnos: ¿El trabajador conoce el contenido de dicho documento?, ¿La renuncia fue firmada con pleno conocimiento de su contenido?, ¿Dicha renuncia fue firmada antes, durante

o después de la relación laboral?, ¿El trabajador conoce los alcances jurídicos de la renuncia?.

Por lo que a simple vista vemos que la renuncia tiene vicios de forma, y fondo ya que la ley de la materia no regula de ninguna manera los requisitos que debe contener y empapelara la renuncia de derechos de las relaciones laborales, permitiendo que los patrones sigan cometiendo abusos hacia la clase trabajadora.

El artículo 5º fracción XIII señala: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo".

Del mismo modo el articulo 33 de nuestra Ley señala: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o de nominación que se le dé".

Si la Ley nos señala que son irrenunciables los derechos de los trabajadores, ¿El derecho a la indemnización no es un prerrogativa derivada de las relaciones de trabajo?, ¿Acaso no es específico el artículo 33 de nuestra Ley, al señalar que es nula la renuncia a las indemnizaciones?, ¿Por qué nuestras autoridades no hacen uso de este

artículo cuando los patrones presentan renuncia de derechos laborales?.

Es por ello que consideramos de suma urgencia y necesario la incorporación de un artículo a nuestra Ley en el que se señalen los requisitos que debe cubrir una renuncia de fondo, en el que se contengan datos precisos del trabajador, nombre, nacionalidad, edad, sexo, domicilio, ingreso de labores, último día de labores, tipo de relación laboral, causa de la separación, monto del pago, horario de labores, finiquito correspondiente y sobre todo la firma de dos testigos que de alguna manera constaten que fue voluntario dicho retiro, y de forma, que sea por escrito, presentado en original, señalando a partir de que fecha surte efectos la renuncia, y como requisito indispensable que sea firmada sobre el texto y ratificada al margen, incorporando su huella digital, tal y como en la práctica los patrones exigen que sea firmado el cumplimiento de los convenios que se realizan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es lamentable darnos cuenta que las autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje protejan a la clase patronal y no a la trabajadora, ya que como hemos comentado, al trabajador se le exigen una serie de requisitos para que le sean pagadas las indemnizaciones a que tiene derecho, y sin embargo cuando el trabajador niega el reconocimiento de la renuncia, al patrón no se le requiere requisito alguno para que ésta sea aceptada, y sin embargo tratan de persuadir al trabajador para que éste acepte una cantidad burlesca consistente en lo que cobra un perito grafoscópico por emitir un dictamen.

4.2. La Carta Renuncia como Prueba Documental.

Para la presunción de la renuncia se requiere del documento que tenga dicho carácter, mismo que es un documento volitivo, unilateral y privado que se encuentra regulado en el Título Décimo Cuarto, Capítulo XII, en su sección tercera.

Conforme a lo señalado en párrafos anteriores nos queda claro que para ofrecer la prueba pericial grafoscópica es necesaria la existencia de un documento el cual puede verse desde diversos puntos de estudio y clasificarse como auténtico o no auténtico, como declarativos o informativos o en nuestro caso como de pleno conocimiento del contenido del mismo, o sin conocimiento ni consentimiento del contenido del mismo. Siendo un documento privado, por ser en el que se consigna alguna o algunas disposiciones o convenios por personas particulares, sin la intervención de funcionario alguno que ejerza cargo o autoridad pública, sobre actos que no refieren el ejercicio de sus funciones.

"Documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido restringido, o sea la actividad mediante la cual el hombre expresa sus ideas, sus sentimientos por medio de la palabra escrita"[90].

Los documentos privados deben presentarse en original, que de ser objetados en cuanto alcance de contenido y firma permanecerán en autos hasta su perfeccionamiento (artículo 797), se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe, siendo la colocación al pie del

[90] BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pág. 83.

escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que lo suscribe, su suscripción hace plena fe cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital, excepto los casos del artículo 33 de esta Ley (artículo 802), de ser objetada la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes pueden ofrecer pruebas conforme a las objeciones.

Es de hacer notar que los legisladores previniendo el mal uso de la interpretación de Ley se hiciera, señala que para que un documento este envestido de buena fe debe ser ratificada en su contenido y firma o huella digital por el suscriptor, además de exceptuar lo establecido en el artículo 33 de nuestra Ley que refiere a la nulidad de renuncia que los trabajadores hagan de sus indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de la relación laboral.

La siguiente jurisprudencia es por demás parcial y favoritista para los patrones, dando por hecho que la sola firma implica el conocimiento y aceptación del contenido del documento, independientemente de que el trabajador señale el dolo, mala fe, o intimidación de que fue objeto en la firma de la renuncia, siendo casi imposible acreditar lo alegado, ¿Qué pasa con la plena fe para ratificación del contenido y firma que haga el trabajador de la renuncia?, ¿Por qué al alegar el trabajador el desconocimiento del mismo o peor aun la intimidación, dolo o mala fe de que fue objeto para conseguir su firma no se desecha como prueba?, ¿por qué no se aplica lo establecido en el artículo 33 de la Ley de la materia, nulificando dicha renuncia de derechos?.

"DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS. El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aún cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue".

Sexta Época, 5ª Parte Volumen CXX, página 65, Amparo Directo 2135/66. Leobardo López Ruiz. 5 votos. Volúmenes 151-156, página 63 Amparo Directo 8611/68. Gustavo Figueroa Ruiz. 5 votos. Amparo Directo 2326/71. Alfredo Ruiz Camas. 5 votos. Amparo Directo 3498/74. Nohemí Irabién Vera. 5 votos. Amparo Directo 1872/76. Secretario de Relaciones Exteriores. Unanimidad de 4 votos.

La siguiente tesis, revierte la carga de la prueba al que alegue la falsedad de un documento en cuanto a su autenticidad, sin embargo olvidan: ¿De que forma o manera se puede conocer si la firma del suscriptor, fue mediante el sometimiento a algún tipo de intimidación?, dejando en peor situación jurídica al trabajador ya que esté en la mayoría de los casos no tiene como acreditar su dicho o desconocimiento de la renuncia que le exhiben.

"DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECIONES A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. En materia laboral el que objeta de falso un documento debe probar su objeción. Por lo que si una de las partes objeta en su autenticidad un documento privado, la carga de la prueba corresponde a ella, más no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el

documento es auténtico; máxime si el documento contiene al calce la firma del objetante".

Amparo directo 5060/74. Rubén Mario García Valdez. 27 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Precedente. Vol. 50, Quinta parte, pág. 15. Boletín S.J.F., Séptima Época, Vol. 74, Quinta parte, pág. 21 (Cuarta Sala).

Si el trabajador alega dolo, mala fe o intimidación de que fue obligado para firmar dicho documento, ¿como lo podría comprobar, si muchas veces no recuerdan que documentos firmaron al iniciar su relación laboral?. Es necesario que se regule el fondo y forma de las renuncias, estableciendo los requisitos indispensables que está debe contener y tratar de disminuir el abuso cometido por los patrones hacia la clase trabajadora.

"DOCUMENTOS PRIVADOS, TIENEN VALOR PROBATORIO SI LA PARTE AQUIEN SE ATRIBUYEN LOS OBJETA EN SU AUTENTICIDAD Y NO DEMUESTRA LA OBJECIÓN. Los documentos privados se atribuyen a una de las partes, conservan eficacia probatoria, aunque hayan sido objetados en su autenticidad, si la parte que hizo la objeción no rindió pruebas suficientes para acreditar la falsedad de ellos".

Amparo directo 1032/85. Justina Flores Merino. 24 de junio de 1985. 5 votos. Ponente: Ulisec Schill Ordoñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes. Precedentes. Amparo directo 3534/74. Rodolfo Sánchez y otros. 23 de febrero de 1975. 5 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 5306/70. David Hernández Cázares. 25 de julio

de 1971. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

"DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS. Si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la parte contraria, acepta su validez y, por lo tanto, debe considerarse con valor probatorio por acreditar el hecho correspondiente, esto es, el hecho que quiere demostrarse, aun cuando no haya sido ratificado dicho documento".

Tesis de jurisprudencia S.J.F., 7ª Época, Vol. 36 5ª Parte, Pág. 39. Amparo directo 7208/64. Plásticos e Importaciones, S.A. Unanimidad de 4 votos. 6ª Época. Vol. C1, 5ª Parte, pág. 20. Amparo directo 1207/65. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos. 6ª Época. Vol. CV, 5ª Parte, Pág. 29. Amparo directo 2684/64. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 5 votos. 6ª Época. Vol. CXXXIII, 5ª parte, Pág. 12. Amparo directo 4455/70. Antonio Bolaños Velázquez. 7ª Época, Vol. 31, 5ª parte, Pág. 12. (Cuarta Sala).

Lamentablemente, si el abogado o representante del trabajador desconoce el procedimiento laboral o bien por cualquier situación olvida objetar la renuncia conforme a derecho, se tiene por aceptada la validez de está, quedando como prueba plena aun cuando no haya sido ratificada por el suscriptor, por lo que nos damos cuenta que se siguen vulnerando los derechos de los trabajadores.

Es por esto que proponemos que se adicionen dos artículos a la Ley Federal del Trabajo, concretamente en el Título Segundo "Relaciones Individuales de Trabajo", Capítulo V. "Terminación de las relaciones de

trabajo", posteriores al artículo 55, el primero de ellos en el que se haga mención a la carta renuncia, y las consecuencias jurídicas de ésta y el segundo artículo en el que se señalen los requisitos de forma y fondo que debe cumplir la carta renuncia para tener plena eficacia, permitiéndonos presentar una humilde redacción de lo que sería el contenido de los mismos.

"Artículo 55 bis. La Renuncia a la Relación Laboral, deberá hacerse constar por escrito, conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, en dos ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

La falta del escrito así como de los requisitos a que se refieren el artículo 55 ter. bastará para no tener por presentado el documento de referencia. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

"Artículo 55 ter. El escrito en el que conste la Renuncia a la Relación Laboral deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio del trabajador y nombre y domicilio del patrón;

II. Fecha de ingreso del trabajador y del último día de labores, Antigüedad del trabajador;

III. Si su relación de trabajo fue por obra o tiempo determinado o indeterminado;

IV. Causa de la Renuncia a la Relación Laboral o contrato de

trabajo en los términos del artículo 53 fracción I de esta ley;

V. Forma y monto del pago, duración de la jornada de trabajo;

VI. Incorporar el finiquito correspondiente a su prestaciones;

VII. Fecha de la firma de Renuncia a la Relación Laboral;

VIII. La firma y nombre de dos testigos;

IX. La firma del trabajador deberá ser al calce y sobre el texto acompañado de su huella digital".

Como hemos observado en el presente trabajo, nuestros magistrados y juristas le dan total y absoluto valor a la firma puesta en un documento entrañando su contenido, por lo que al tener tal validez debería cubrir los requisitos que hemos propuesto.

4.3. Valoración que realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Carta Renuncia.

Una vez que el procedimiento probatorio ha quedado cumplimentado por haberse aportado y desahogado todos los medios de prueba que legalmente se hubieran incorporado al proceso, la Junta se enfrenta a todo ese material probatorio para apreciarlo y sacar de él las consecuencias legales del caso; puede hacerlo analizando prueba por prueba y en relación con cada hecho, o bien como sucede más a menudo, apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieran, y así, formarse una convicción lo más apegada a la realidad.

Así la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación

mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso.

Con un criterio con el que no estamos de acuerdo, es con respecto a que las Juntas permitan que los abogados objeten los documento suscritos por los trabajadores, dichas objeciones no deberían de admitirse a menos que el actor personalmente las realizara, toda vez que sólo él sabe si firmó o no el documento que se exhibe en juicio, y reconocer o no el contenido del mismo, por lo que de no encontrarse física y personalmente el signante del documento que se objeta la junta de oficio debería señalar una audiencia requiriendo la comparecencia física y personal de la persona a la que se le imputa la firma del documento. Sin embargo las Juntas siempre permiten dichas objeciones por conducto de sus apoderados, máxime que en nuestra Ley no señala ni distingue quien puede hacer las objeciones, ya que se señala que los documentos privados se presentarán por el oferente que los tenga en su poder, de ser objetados en contenido y firma se presentara su perfeccionamiento (artículo 797), aunado a que si se objeta la autenticidad de algún documento en su contenido, firma o huella digital, las partes pueden ofrecer pruebas a las objeciones, (artículo 811). Nuestro criterio deriva de la lógica mas elemental, puesto que sólo quien supuestamente firmó, puede reconocer su propia firma y por consiguiente su contenido.

Hoy en día la mayoría de los peritos grafoscopicos se allegan de otros medios para emitir su dictamen con mayor credibilidad, y tener un soporte más convincente, por lo que recurren a las fotografías mismas que

son permitidas por nuestra Ley:

La Junta de Conciliación y Arbitraje basada en el sistema mixto de apreciación de la pruebas, sigue determinados criterios establecidos en tesis y jurisprudencia, de los que nos permitimos señalar los siguientes:

"RENUNCIA AL TRABAJO. La renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación del trabajo que lo ligaba con la empresa".

Ejecutoria: Informe 1978, 2ª parte, 4ª Sala, página, 39. Amparo Directo 2902/78. José Héctor Campos Antunes. 18 de septiembre de 1978. Unanimidad.

Como vemos, esta tesis deja en total desamparo a la clase trabajadora, siendo a todas luces favoritista a la clase patronal ya que se hacen a un lado no solo las circunstancias en que está se firmo, sino que no se indagan si dicha renuncia fue firmada antes, durante o después de que el trabajador fuera separado de su empleo, al no establecer los requisitos de fondo y forma de dicho renuncia, como ya hemos comentado, la firma de dos testigos, y que la firma por el trabajador sea sobre el texto y al margen acompañada de su huella digital.

La importancia que se adjudica a las pruebas, y a la valoración que la

Junta les otorga, nos hace concluir que la actividad preponderante del proceso consiste no tanto en encontrar la norma de derecho aplicable, cuanto el verificar los hechos alegados, otorgándole la razón a quien compruebe su dicho.

El maestro Bermúdez Cisneros señala: "... la labor o proceso de decisión a que tienen que enfrentarse los miembros del tribunal en la etapa final del juicio, o sea cuando ha llegado el momento de la elaboración del laudo, debe tenerse presente y sobre todo diferenciados perfectamente los cuatro momentos que integran lo que podríamos llamar el proceso cognoscitivo y que son: primero, el de la información; segundo el de investigación; tercero, el de interpretación; y cuarto, el de valoración.

El primer momento, o sea el de la información comprende una actitud receptiva por parte del tribunal respectiva de los elementos de juicio aportados por las partes.

El segundo momento llamado de investigación, se puede describir como la actividad inquisitiva del tribunal a fin de indagar por medio de las pruebas ofrecidas, puntos de profundización.

El tercero de los momentos es llamado de interpretación, el tribunal debe buscar el significado exacto de cada elemento probatorio.

El cuarto momento y tal vez el culminante de los antes mencionados, es el de la valoración, que a decir de Heberto Amilcar, significa: "'la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de

aquélla un juicio concreto y asertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en litis'"[91].

Como ya hemos visto el Artículo 776 señala los medios de prueba admisibles en el proceso laboral que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial:

"... VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

Aún cuando esta fracción es una muy buena idea del legislador para dejar abierta la posibilidad de que las normas no se queden atrás respecto de los avances tecnológicos, en la práctica vemos que dichos medios de prueba no son muy bien vistos por los juzgadores, ya que igual que la ciencia aporta los elementos necesarios para poder probar técnicamente con mejores elementos, la misma nos proporciona los medios para alterar esos medios de prueba como es el caso de las fotografías superpuestas, ya que se aplica el mismo supuesto de posibilidad de falsificación, y que los peritos grafoscópicos hoy en día utilizan como herramienta para apoyar sus dictámenes.

Así que, paradójicamente la ciencia avanza pero nuestros medios de prueba entre más rudimentarios sean, más eficaces y mayor credibilidad crean en el juzgador.

En los hechos controvertidos, se necesita la opinión de una persona

[91] Ibídem, págs. 89-93.

técnicamente especializada en el arte, técnica o ciencia de que se trate.

Por lo, que cada una de las partes nombra a su perito y si sus opiniones no coinciden, se nombrará un perito tercero en discordia.

La Junta dará el valor probatorio que juzgue pertinente a la Prueba Pericial, por lo que se apoya en tesis y jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia, y de las que nos permitimos citar las siguientes:

"PRUEBA PERICIAL, SU APRECIACIÓN. Las autoridades juzgadoras en materia de trabajo pueden no concederle valor probatorio a las periciales que se rindan en autos, expresando las razones que tengan para ello, pero cuando se fundan en ellas para resolver, no violan ningún precepto de la Ley, porque precisamente, sobre cuestiones técnicas que desconocen no tienen otro medio de convicción que las periciales desahogadas".

Directo 6757/1956. Mexican Zinc Company, S.A. Resuelto el 26 de noviembre de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente Sr. Mtro. González de la Vega. Srio. Lic. Víctor Manuel Mercado. 4ª Sala. Boletín 1958, página 753.

Es aquí como vemos que la Junta tiene la facultad de hacer a los peritos las preguntas que juzgue convenientes, de conformidad a lo establecido en el artículo 825 fracción IV de nuestra Ley.

La valoración de la prueba es una actividad desempeñada por las autoridades en este caso laborales, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje en donde las partes no intervienen en dicha valorización.

En ningún artículo de la Ley se le dice al juzgador con qué criterio tendrá que valorar dicha pericial. Como hemos visto en la Ejecutoria anteriormente citada observamos que el juzgador le podrá dar el valor probatorio que estime pertinente, por supuesto, fundando y motivando su resolución, y no podrá apoyarse en demostraciones inexistentes, para dar por probado un hecho, tal y como señala la siguiente tesis:

"JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS POR LAS. Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que estén en los autos, de tal manera que si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal".

5ª Época, Tomo XXV, pág. 1081. 1642/28. Manzanilla Manuela. Tomo XXVI, pág. 2036. 852/29. FF.CC.NN. de México. XXVIII, pág. 39, 2735/29 Velez Efrén. Tomo XXIX, pág. 224. 3816/28. Reyes Bernardo. Tomo XXX, pág. 2161. 1026/30 United Sugar Co. S.A.

"La valorización de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieren llevado al

proceso"[92]. Dicha valoración es una de las funciones principales que realiza el juzgador dentro de su tarea de administrar justicia.

En la valorización de las pruebas lo importante es determinar la influencia que ejercen los diferentes medios de la prueba sobre la decisión que tome la autoridad competente, quien deberá dilucidar sobre la naturaleza de la prueba, esto es, si es una prueba documental, documental pública, pericial, confesional, testimonial, etc., así como la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

Este sistema es operante en nuestro sistema jurídico, incluyendo a la materia laboral, en la que dicha valoración de la prueba está sujeta a normas como lo establece el artículo 841 de la Ley de la materia que a la letra dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan".

Tal parece que el legislador nos introduce en el sistema de libre apreciación de las pruebas, sin embargo, a nuestro entender, la oración:

"... sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas...", sale sobrando en virtud de que posteriormente añade:

"... pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se

[92]DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I, Ob. Cit. pág. 578.

apoyan", con lo cual obliga al juzgador a fundar en derecho y a motivar con apego a la lógica la valoración que de las pruebas realice el juzgador. Por lo tanto dicho artículo encierra en sí mismo una contradicción que el mismo resuelve, disposición que es el fundamento para que afirmemos, entre otras razones que pertenecemos a un sistema mixto de valoración de las pruebas. Y al respecto citamos los siguientes criterios sustentados por la Corte:

"PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS. 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, solo 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 exámen constitucional".

Tomo LV, Freytag Gallardo Guillermo., TomoLXVII, Casarin Alfredo, Tomo LXIX, Moreno Ayala, José; Suc. Y Coag., Tomo LXXI, Vicencio Juan, Sucesión de Jurisprudencia. 283, 5ª Época, pág. 835, Sección 1ª, Volumen 3ª Sala.

"PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si bien el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las

aportaciones por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas que rindan, haciendo análisis de los caracteres humanos que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones".

Séptima Época, 5ª parte: Volumen 36, página 17. Amparo Directo 3557/71. Volumen 54, pág. 81. Amparo Directo 843/73. Alberto Monclova Busltillos. 5 votos. Volumen 55, pág. 39. Amparo Directo 390/71. Compañía Constructora Industrial, S.A. Unanimidad de 4 votos. Volumen 55, pág. 39, Amparo directo 785/73. Armando Tello Cachon. Unanimidad de 4 votos. Volumen 55 pág. 39. Amparo directo 4210/72. Manuel Montes Díaz y coags. Unanimidad de 4 votos.

"PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Las Juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta, para llegar a tales o cuales conclusiones".

Jurisprudencia:124 (5ª Época) pág. 123, Sección 1ª, volumen 4ª Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. en la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al tomo XCVIII), se publicó con el título: "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las pruebas, por las". No. 606, pág. 1084.

"PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS. Conforme a la Jurisprudencia

de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la apreciación de pruebas es una facultad soberana de las Junta, que deben respetarse, pero también la Cuarta Sala de dicho Tribunal en múltiples Ejecutorias a sostenido que dicha facultad no tiene mas limitación que la de que no se alteren los hechos sujetos a examen ni se incurra en errores de lógica en el raciocinio".

Directo 6531/1963. Sucesión de Ramón Hernández.- Resuelto el 4 de marzo de 1964, por unanimidad de 4 votos. Tesis que han sentado precedente: Amparo diredto 8351/1963, José Benito Lara.- junio 4 de 1964, Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Maestro padilla Ascencio. Sala, Boletín 1964, pág. 610. Directo 300/1963.- José de la Luz Cebada Corona.- Resuelto e 3 de julio de 1964, por unanimidad de 4 votos.- Ausente el maestro.- 4ª Sala, Boletín 1964, pág. 473.

Se debe entender por verdad sabida la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales laborales.

Por buena fe guardada, se debe de entender la correcta intención en todos los actos a realizar.

Se debe concebir por el término en conciencia, que al apreciar las pruebas ofrecidas y desahogadas se analicen con un criterio lógico y con base al anterior análisis llegar a una convicción sobre la verdad de los hechos planteados.

Por lo que refiere a los criterios sustentados por los jueces en relación a los dictámenes emitidos por los peritos tenemos las siguientes tesis:

"PERITOS, NATURALEZA DE LOS DICTAMENES DE. Los jueces disfrutan de la más amplia facultad para valorar los dictámenes periciales, ya que la opinión técnica de los peritos está encaminada a ilustrar el criterio del juzgador sobre algún punto que requiera conocimientos especiales, pero ello significa que aquél que pierda su libertad para elaborar tales dictámenes, con vista de las demás constancias procésales asignándoles el valor probatorio que merezcan, ya que el titular del órgano jurisdiccional es el más alto de los sujetos procésales y, siendo como es, perito en derecho, está en plenitud de valorar todas y cada una de las pruebas que obran en los autos".

Amparo directo 991/1971. Alfredo Gutiérrez García. Noviembre 11 de 1971. 5 votos. Ponente: Maestro Mario G. Rebolledo f. 1ª Sala. 7ª Época, volumen 42, 2ª parte, pág. 53.

"DICTAMENES PERICIALES, VALORACIÓN DE LOS. Las Juntas tienen libertad para apreciar los dictámenes periciales que ante ellas se rinda, pero esto no las faculta para dejar de hacer el análisis de los mismos, con expresión de las razones por las cuales considera que les merecen valor o que carece de el, pues de lo contrario, la falta de fundamentación y motivación dejará sin defensa a una de las partes".

Amparo directo 5110/85. Ferrocarriles Nacionales de México. 27 de

abril de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martinez Delgado. Secretaria: Clementina Ramírez Moguel G. Precedentes: Amparo directo 4908/82. Universidad Nacianal Autónoma de México 16 de febrero de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 356/72 Antonio García Quiroga y otros 4 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Los criterios que hemos invocado, confirman nuestra afirmación respecto de la valoración que las Juntas deben de hacer de las pruebas en forma general y pormenorizada, explicando y fundando las razones que les llevaron a tal o cual conclusión.

Siempre será muy importante que las Juntas valoren las pruebas aportadas por las partes con base en la lógica, en una forma razonada y por supuesto, sin variar los hechos.

Deberán emitir sus resoluciones manteniendo una congruencia entre los hechos controvertidos, las pruebas y la forma en la que se desahogaron dichas probanzas y todo esto volcarlo en un resultado envuelto por la buena fe guardada y la verdad sabida, para que el Tribunal de Alzada pueda afirmar que dicho laudo fue dictado: "en conciencia". Y así lograremos la unificación de criterios de las Juntas en aras de la seguridad Jurídica que todos ansiamos.

Siendo de suma importancia que nuestros legisladores y autoridades laborales apliquen lo señalado en el artículo 33 de nuestra Ley, y consideren la imperiosa necesidad de adicionar un artículo que reglamente

los requisitos de fondo y forma que deberá de contener la renuncia, para el caso de que esta deba ofrecerse como prueba plena.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las relaciones de trabajo, en nuestro país se proveen en razón de cualquier acto que les dé origen, materializándose mediante la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario, sin la necesidad de que intervenga un contrato que así lo manifieste, puesto que esta relación laboral puede ser verbal o tácita.

SEGUNDA.- Los despidos justificados o injustificados son las principales causas de las disoluciones de las relaciones de trabajo. Los primeros se dan por parte del patrón ante el incumplimiento grave y culposo del trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de nuestra Ley, el cual debe hacerse del conocimiento del trabajador mediante aviso concerniente, que a su vez deberá presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, su omisión basta para considerar que el despido fue injustificado, último párrafo del artículo en comento; este requisito que la Ley señala para tener como justificado el despido no exime al patrón de acreditarlo ante el juicio respectivo, es por ello que el mismo se encuentra en desuso. Los segundos tienen su cimiento legal en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en el artículo 48 de la Ley de la materia, por lo que el trabajador a su elección puede optar por la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o en una indemnización consistente en tres meses de salario, así como en ambos casos, al pago de salarios vencidos a partir de la fecha del injustificado despido, hasta que se cumplimente el laudo respectivo.

TERCERA.- Nuestra Ley Federal del Trabajo no hace referencia a la

carta renuncia como tal, y sin embargo nuestras autoridades laborales al ser presentada ésta en juicio por el patrón, la toman como prueba concluyente de que el trabajador dio por terminada su relación laboral en forma voluntaria, a pesar de que él mismo niegue haberla firmado y por lo tanto no acepte el contenido del documento con carácter de renuncia; lamentablemente en nuestro sistema jurídico "la reversión de la carga de la prueba", hace que el trabajador quede en estado de indefensión, ya que de corresponder la firma, si el trabajador alega algún tipo de presión o intimidación por parte del patrón al momento de firmar la renuncia, no hay forma de acreditar su dicho.

CUARTA.- Si la renuncia al ser presentada en juicio respectivo tiene el carácter de prueba decisiva, no es permisible que no se exija por nuestra Ley laboral requisitos de fondo y forma de la misma, y que sólo se pueda ofrecer la prueba pericial grafoscópica, como medio de perfeccionamiento, que lo único que va a determinar es, si la firma corresponde o no a quien se le está imputando ésta, sin que se pueda determinar si se firmó con consentimiento del signante, si se tenía conocimiento del contenido del documento, si se tenía conocimiento de los alcances jurídicos del contenido del documento, si fué firmado antes, durante o posterior a la relación laboral. El artículo 33 de la Ley señala: "es nula la renuncia que los trabajadores hagan ..., de las indemnizaciones que deriven de los servicios prestados,...". Al presentar el patrón renuncia firmada por el trabajador a la relación laboral, ¿no están haciendo renunciar a los trabajadores a su derecho de indemnización?.

QUINTA.- Por lo que se refiere a la renuncia, y dada la imperiosa

necesidad, de que para su preexistencia se requiere de un documento con éste carácter podríamos señalar como requisitos que: debe de ser un documento privado, unilateral y volitivo; pero esto no entraña que efectivamente fué firmado voluntariamente por el trabajador, y que como único medio de defensa recurre a la prueba pericial grafoscópica, la cual solo va a establecer si la firma pertenece o no a la persona a quien se le imputa la firma de dicha renuncia.

SEXTA.- Lejos de que en nuestra Ley Federal del Trabajo no se regule de forma alguna a la renuncia, las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o por Salas y por los Tribunales Colegiados de Circuito, son favoritistas con la clase patronal al emitir jurisprudencias en las que si el trabajador reconoce la firma puesta en la renuncia, se tiene por aceptado el contenido de la misma, pese a que este alegue error, dolo o intimidación por parte del patrón para conseguir su firma, y no bastante con ello revierte la carga de la prueba al trabajador, si este alegara dichas condiciones, dejando al trabajador en realidades por demás lamentables, vanas y en total y completa desventaja ante el patrón.

SÉPTIMA.- No obstante lo señalado en puntos anteriores, si el abogado del trabajador desconoce, omite u olvida objetar la renuncia conforme a derecho presentada por el patrón, se tiene por aceptada su validez quedando como prueba plena para acreditar el hecho correspondiente, aun cuando la misma no haya sido ratificada por el signante lo que de nueva cuenta vulnera, desprotege y perjudica, incluso por su propio abogado al trabajador.

OCTAVA.- Como consecuencia de estos desafueros proponemos que se adicionen dos artículos a la Ley Federal del Trabajo, en el Título Segundo "Relaciones Individuales de Trabajo", Capítulo V "Terminación de las relaciones de trabajo", incorporando el artículo 55 bis: que señale la figura de la renuncia y sus consecuencias jurídicas; y el 55 ter: en el que se especifiquen los requisitos de fondo y forma que debe contener la renuncia, y al cubrir estos requisitos sea justificable el valor y validez probatorio que le dan nuestras autoridades del trabajo a la renuncia.

NOVENA.- En cuanto al procedimiento que regula a la materia laboral nos encontramos que la Junta de Conciliación y Arbitraje permite que la objeción de documentos, se realice generalmente por el abogado de cada parte, situación que no debería permitirse, ya que el único que puede saber si la firma en cuestión insertada, en el documento pertenece o no al que se le imputa, es el que la signo. Por lo que de no encontrarse el signante de la firma en cuestión, la Junta de oficio debería señalar una audiencia requiriendo física y personalmente a la persona a la que se le adjudique dicha firma para que éste la objete en cuanto a su autenticidad y valor probatorio o la ratifique.

DÉCIMA.- El perito grafoscópico por ser una persona técnicamente especializada tiene una función importante para la valoración de la prueba pericial grafoscópica, ya que es un auxiliar del juzgador para que éste se forme un criterio y convicción con base al dictamen emitido por el perito, sin embargo, este no es absoluto ya que el juzgador dará el valor probatorio que juzgue conveniente, basado en reglas y principios de lógica, fundando y motivando su resolución. Por lo que las resoluciones laborales son

declaraciones de voluntad producidas por el juzgador. Referente a los peritos en materia grafoscópica no hay ningún requisito que se le exija para fungir con tal carácter, ya que no es una profesión reglamentada para su ejercicio con título o cédula profesional, por lo que nos encontramos con un gran número de ellos que emiten sus dictámenes a su leal y saber entender, causando mayores lagunas a nuestro derecho laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALSINA, Hugo. Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo II Soc. Anon Editores. Argentina. 1959. Págs. 567.

2. BENTHAM, Jeremías. Tratado de las Pruebas Judiciales. Tomo I Obra compilada por E. Dumont y traducida por Manuel Osorio Florit. Ejea. Argentina. 1959. Págs. 184.

3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda ed. Trillas. México. 1989. Págs. 334.

4. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas. México. 1983. Págs. 225.

5. BONNIER, Eduardo. Tratado Teórico y Práctico de las Pruebas en el Derecho Civil y en el Derecho Penal. Tomo I. España. Reus. 1928. Págs. 287.

6. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II, Volumen I. Tercera ed. Heliasta. Argentina. 1988. Págs. 285.

7. CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Tomo I Traducción de Santiago Gentis Melendo. Ejea. Argentina. 1959. Págs. 299.

8. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1982. Págs. 370.

9. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989. Págs. 394.

10. COUTURE, E.J. Derecho Procesal del Trabajo. Litográfica Alfaro Hermanos. México. 1975. Págs. 262.

11. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Quinta ed. Porrúa. México. 1994. Págs. 356.

12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Cuarta ed. Porrúa. México. 1981. Págs. 854.

13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima ed. Porrúa. México. 1974. Págs. 641.

14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Séptima ed. Porrúa. México. 1974. Págs. 887.

15. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1989. Págs. 632.

16. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta ed. Porrúa. México. 1961. Págs. 835.

17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I Décima ed. Porrúa. México. 1985. Págs. 745.

18. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera ed. Porrúa. México. 1975. Págs. 745.

19. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Segunda ed. Porrúa. México. 1974. Págs. 634.

20. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952. Págs. 295.

21. DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo II. Zavalía. Argentina. 1972. Págs. 369.

22. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1990. Págs. 1263.

23. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1990. Págs. 612.

24. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México. 1990. Págs. 1175.

25. EISNER, Isidoro. La Prueba en el Proceso Civil. Abeledo-Perrot. Argentina.1964. Págs. 215.

26. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa. México. 1966. Págs. 325.

27. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. 1983, México. Pág. 189.

28. GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. Instituto de Estudios Políticos. España. 1961. Págs. 240.

29. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Catorceava ed. Porrúa. México. 1984. Págs. 595.

30. GUZMÁN ROMERO, Jesús. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico. Popular de los Trabajadores. México. 1981. Págs. 218.

31. KISCH, Wiliam. Elementos del Derecho Procesal Civil. Revista de Derecho Privado. España.1956. Págs. 319.

32. LESSONA, Carlos. Teoría de la Prueba del Derecho Civil. Tomo IV. Reus. España. 1942. Págs. 788.

33. MARGADANT S, Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Octava ed. Esfinge. México. 1988. Págs. 136.

34. MENDEZ PIDAL, Juan. Derecho Procesal Social. Sexta ed. Porrúa. México. 1984. Págs. 396.

35. MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Volumen IV. Stylo. México. 1948. Págs. 187.

36. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta ed. Porrúa. México. 1977. Págs. 403.

37. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Segunda ed. Pac. México. 1980. Págs. 171. Reus. España. 1942. Págs. 550.

38. ROSEMBERG, Leo. La Carga de la Prueba. Argentina. Ejea. 1956. Págs. 327.

39. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Francisco Ross Gamez. México. 1978. Págs. 682.

40. SANTOS AZUELA, Héctor. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Alambra. México. 1990. Págs. 283.

41. SILVA MELERO, Valentín. La Prueba Procesal. Tomo I Revista de Derecho Privado. España. 1963. Págs. 351.

42. SODI, Demetrio. La Nueva Ley Procesal. Tomo I. Porrúa. México. 1946. Págs. 298.

43. TENA SUCK, Rafael y Hugo ITALO MORALES. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera ed. Trillas. México. 1986. Págs. 221.

44. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda ed. Porrúa. México. 1979. Págs. 455.

45. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1973. Págs. 655.

46. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965. Págs. 339.

47. VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Sexta ed. Porrúa. México. 1984. Págs. 396.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México. 2002.

2. Legislación Sobre el Trabajo. Tomo I. Novena ed. Andrade. México. 1973. Págs. 1869.

3. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. Porrúa. México. 1968. Págs. 786.

4. Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Décimo Primera ed. México. 1994. Págs. 457.

JURISPRUDENCIA

1. DICTAMENES PERICIALES, VALORACIÓN DE LOS. Amparo directo 5110/85. Ferrocarriles Nacionales de México. 27 de abril de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Clementina Ramírez Moguel G. Precedentes: Amparo directo 4908/82. Universidad Nacianal Autónoma de México 16 de febrero de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 356/72 Antonio García Quiroga y otros 4 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

2. DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECIONES A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. Amparo directo 5060/74. Rubén Mario García Valdez. 27 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Precedente. Vol. 50, Quinta parte, pág. 15. Boletín S.J.F., Séptima Época, Vol. 74, Quinta parte, pág. 21 (Cuarta Sala).

3. DOCUMENTOS PRIVADOS, TIENEN VALOR PROBATORIO SI LA PARTE AQUIEN SE ATRIBUYEN LOS OBJETA EN SU AUTENTICIDAD Y NO DEMUESTRA LA OBJECIÓN. Amparo directo 1032/85. Justina Flores Merino. 24 de junio de 1985. 5 votos. Ponente: Ulisec Schill Ordoñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes. Precedentes. Amparo directo 3534/74. Rodolfo Sánchez y otros. 23 de febrero de 1975. 5 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 5306/70. David Hernández Cázares. 25 de julio de 1971. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

4. DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS. Tesis de jurisprudencia S.J.F., 7ª Época, Vol. 36 5ª Parte, Pág. 39. Amparo directo 7208/64. Plásticos e Importaciones, S.A. Unanimidad de 4 votos. 6ª Época. Vol. C1, 5ª Parte, pág. 20. Amparo directo 1207/65.

Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos. 6ª Época. Vol. CV, 5ª Parte, Pág. 29. Amparo directo 2684/64. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 5 votos. 6ª Época. Vol. CXXXIII, 5ª parte, Pág. 12. Amparo directo 4455/70. Antonio Bolaños Velázquez. 7ª Época, Vol. 31, 5ª parte, Pág. 12. (Cuarta Sala).

5. DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS Sexta Época, 5ª Parte Volumen CXX, página 65, Amparo Directo 2135/66. Leobardo López Ruiz. 5 votos. Volúmenes 151-156, página 63 Amparo Directo 8611/68. Gustavo Figueroa Ruiz. 5 votos. Amparo Directo 2326/71. Alfredo Ruiz Camas. 5 votos. Amparo Directo 3498/74. Nohemí Irabién Vera. 5 votos. Amparo Directo 1872/76. Secretario de Relaciones Exteriores. Unanimidad de 4 votos.

6. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS POR LAS. 5ª Época, Tomo XXV, pág. 1081. 1642/28. Manzanilla Manuela. Tomo XXVI, pág. 2036. 852/29. FF.CC.NN. de México. XXVIII, pág. 39, 2735/29 Velez Efrén. Tomo XXIX, pág. 224. 3816/28. Reyes Bernardo. Tomo XXX, pág. 2161. 1026/30 United Sugar Co. S.A.

7. PERITOS, NATURALEZA DE LOS DICTAMENES DE. Amparo directo 991/1971. Alfredo Gutiérrez García. Noviembre 11 de 1971. 5 votos. Ponente: Maestro Mario G. Rebolledo f. 1ª Sala. 7ª Época, volumen 42, 2ª parte, pág. 53.

8. PRUEBA PERICIAL, SU APRECIACIÓN. Directo 6757/1956. Mexican Zinc Company, S.A. Resuelto el 26 de noviembre de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente Sr. Mtro. González de la Vega. Srio. Lic. Víctor Manuel Mercado. 4ª Sala. Boletín 1958, página 753.

9. PRUEBAS APRECIACIÓN DE LAS. Directo 6531/1963. Sucesión de Ramón Hernández.- Resuelto el 4 de marzo de 1964, por unanimidad de 4 votos. Tesis que han sentado precedente: Amparo diredto 8351/1963, José Benito Lara.- junio 4 de 1964, Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Maestro padilla Ascencio. Sala, Boletín 1964, pág. 610. Directo 300/1963.- José de la Luz Cebada Corona.- Resuelto e 3 de julio de 1964, por unanimidad de 4 votos.- Ausente el maestro.- 4ª Sala, Boletín 1964, pág. 473.

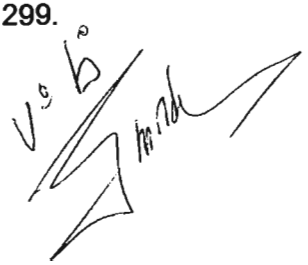
10. PRUEBAS APRECIACIÓN DE LAS. Tomo LV, Freytag Gallardo, Guillermo; Tomo LXVII, Cia. De Phonofil de Forest, S.A., Tomo LVII Casarin Alfredo. Tomo LXXI Vicencio, Juan, Sucesión de Jurisprudencia: 283, Quinta Epoca, Página 835, Sección Primera; Volumen 3ª. Sala, 1973.

11. PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Séptima Época, 5ª parte: Volumen 36, página 17. Amparo Directo 3557/71. Volumen 54, pág. 81. Amparo Directo 843/73. Alberto Monclova Busltillos. 5 votos. Volumen 55, pág. 39. Amparo Directo 390/71. Compañía Constructora Industrial, S.A. Unanimidad de 4 votos. Volumen 55, pág. 39, Amparo directo 785/73. Armando Tello Cachon. Unanimidad de 4 votos. Volumen 55 pág. 39. Amparo directo 4210/72. Manuel Montes Díaz y coags. Unanimidad de 4 votos.

12. PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Jurisprudencia:124 (5ª Época) pág. 123, Sección 1ª, volumen 4ª Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. en la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al tomo XCVIII), se publicó con el título: "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las pruebas, por las". No. 606, pág. 1084.

13. RENUNCIA AL TRABAJO. Ejecutoria: Informe 1978, 2ª parte, 4ª Sala, página, 39. Amparo Directo 2902/78. José Héctor Campos Antunes. 18 de septiembre de 1978. Unanimidad.

OTRAS FUENTES

1. GARCIA-PELAYO, Ramón y GROSS Pequeño Larousse Ilustrado. Octava ed. Argentina. 1972. Págs. 1663.

2. PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1982. Págs. 299.