

398



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

"ARAGON"

LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EN MEXICO.

ENEP

ARAGON

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:  
IRMA VERONICA RODRIGUEZ CORONA.



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

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

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

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

**A MI PADRE:**

Con el silencio que guardabas, con cada una de tus miradas lograbas transmitirme la tranquilidad, rectitud y honestidad que en ti abunda, no hace falta una palabra o un regaño para que yo aprendiera que tu estas a mi lado, sino simplemente con voltear a verme para así formar la profesionista que deseabas.

Ahora te doy las gracias por la confianza que depositaste en mi y por haberme dado la tranquilidad y la seguridad en mi misma para enfrentarme a la vida con unos estudios que me respaldan.

**A MI PADRE:**

Por el apoyo incondicional, comprensión y confianza que me brindaste, así como por la gran fortaleza, madurez y sabiduría para guiarme por el buen sendero, enseñándome a dirimir los obstáculos que se presentan en el transcurso de mi vida y por estar siempre a lado mio; no como madre sino como una amiga que camino junto a mi, ayudándome a superarme desde niña, en mi adolescencia y hasta hoy como mujer, por eso y por muchas cosas más te doy las gracias por ser el lucero que ilumina mi camino.

**FALLA DE ORIGEN**

**A MIS HERMANOS:**

**JOSE LUIS, MAYRA ELIZABETH,  
MARIA DE LOS ANGELES  
RODRIGUEZ CORONA:**

Con cariño y respeto para que a futuro encuentren un apoyo incondicional y puedan sentirse orgullosos.

**LIC. ENRIQUE TERRON PINEDA**

Gracias por encontrar en usted el apoyo que tanta falta hace y por colaborar de una forma desinteresada en mis proyectos que realizo y por encontrar siempre una puerta abierta con una sonrisa en su cara brindándome lo mejor en momentos de tristeza como de alegría y por encontrar un respaldo en todo lo que emprendo.

**LIC. JUAN ANTONIO VARELA HERNANDEZ.**

Existe un sin número de palabras para dar las gracias pero lo que más cuenta son aquellos detalles como el aliento, la comprensión, la motivación que tu supiste dar en momentos tan importantes de mi vida.

" Cuenta Conmigo siempre"

**FALLA DE ORIGEN**

**LIC. JUAN JESUS JUAREZ ROJAS.**

Con agradecimiento por haberme asesorado y al mismo tiempo contar con su colaboración y dedicación viendo convertido todo ese esfuerzo que mutuamente se realizó durante meses anteriores ahora es una realidad.

**A TODOS LOS MAESTROS:**

Que con sus conocimientos que nos aportaron, sus consejos y sus secretos profesionales lograron formar de mí una profesionista.

**DR. ARTURO GAYTAN BECERRIL.  
LIC. GILBERTO PEREZ GLEZ.  
LIC. GPE PONCE DE LEON T.  
LIC. RICARDO MEDEL MEJIA.  
LIC. ARTURO QUIEAMAN F.**

Por su comprensión y muy en especial su paciencia que han tenido hacia conmigo, por permitirme desenvolverme en el campo jurídico y transmitirme todas aquellas enseñanzas que me han ayudado a superarme, gracias por confiar en mí.

**FALLA DE ORIGEN**

**MARCO ANTONIO, PATY, JESUS,  
MIGUEL Y GERARDO:**

El apoyo ilimitado que medieron y el humanitarismo que tienen sirvió para concretar uno de mis metas primordiales gracias por colaborar.

**A TI ELIZABETH TE DEDICO LA TESIS  
POR:**

Confiar en mi y ser mi respaldo en los momentos tan importantes, dándome parte de tu valioso tiempo, dedicación y comprensión para mi superación personal como profesional.

Eli te agradezco que seas una hermana tan paciente y que hayamos podido conjuntar ese deseo de progresar aunque tengamos el carácter tan fuerte pudimos valorar los momentos de estudio y dejar a un lado esos malos momentos.

Es de gran importancia el tener a lado una persona la cual se preocupe porque se encuentre uno bien, te doy las gracias por compartir todo.

**FALLA DE ORIGEN**

## MUY EN ESPECIAL A DIOS

Por permitirme realizar uno de mis objetivos, guiándome adecuadamente para combinar mi trabajo desde muy temprana edad con mis estudios dándome la resistencia y el aprender a valorar todas y cada una de las cosas que tenemos para disfrutarlas con mayor sabor.

Gracias por darme la fuerza y el furor para luchar por todo aquello que para mí es importante, y haber logrado uno de mis grandes anhelos.

Pero aún más te doy las gracias por permitirnos estar todos con vida y buena salud.

# I N D I C E

## LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

### INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### ANTECEDENTES GENERALES SOBRE LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

#### PAG

|  |    |
|--|----|
| A) Origen y evolución legislativa de la figura jurídica de la objeción en el Derecho Procesal del Trabajo..... | 1  |
| 1.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....   | 4  |
| 2.-Estatutos de los Trabajadores<br>Servicio de los Poderes de la<br>Unión 1938-1941.....                      | 19 |
| 3.- Ley Federal de los Trabajadores al<br>Servicio del Estado.....   | 26 |
| 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....   | 36 |
| 5.- Ley Federal del Trabajo de 1980.....   | 38 |

B) Definición de Objeción.....40

C) Definición del Derecho Procesal del Trabajo en la sociedad Mexicana..... 45

D) Definición de la aplicación en la figura jurídica de la objeción en el Derecho Procesal del Trabajo.....49

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **NATURALEZA JURIDICA DE LA APLICACION EN LA FIGURA JURIDICA DENOMINADA OBJECION EN EL DERECHO PROCESAL MEXICANO.**

A) Las modalidades de la objeción en el Derecho laboral.....55

B) Los elementos que conforman a la figura . jurídica de la objeción en el Derecho procesal del Trabajo.....60

C) Las modalidades de la aplicación de la objeción son:

1.- Objeción simple.....68

2.- Objeción en cuanto alcance y valor probatorio.....69

3.-Objeción en cuanto autenticidad de contenido y alcance y valor probatorio.....74

4.- Objeción en cuanto alcance y valor probatorio de contenido y firma.....76

**CAPITULO TERCERO**

**MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO QUE SE RELACIONAN CON MOTIVO DE LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECION SON:**

1.-Cotejo y compulsas de copias al carbón o fotocopias en cuanto al medio probatorio para el evento de la objeción.....83

2.- Ratificación para el evento de que  
la prueba documental y medio probatorio  
contenga firma original.....89

3.- Pericial calígrafa, grafoscópica  
y grafométrica, para el evento de  
que la ratificación se niegue como  
suyo de puño y letra la firma que se  
le atribuye..... 93

4.- Valoración de la figura jurídica  
de la objeción dentro de la  
secuela procedimental y al dictar  
laudo definitivo .....97

5.- La importancia de la aplicación  
de la figura jurídica de la objeción  
en sus distintas modalidades en el  
Derecho Procesal del Trabajo.....99

**CAPITULO CUARTO**

**DISPOSICIONES, CRITERIOS Y ESTUDIOS QUE DETERMINAN LA  
APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA EN LA OBJECION EN EL DERECHO  
PROCESAL DEL TRABAJO, EN MEXICO, POR PARTE DE:**

|  |     |
|--|-----|
| A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....            | 101 |
| B) Ley Federal del Trabajo Actual.....                                   | 118 |
| C) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....           | 123 |
| D) Jurisprudencia y ejecutorias de la H. Suprema Corte de la Nación..... | 128 |

E) Jurisprudencia y ejecutorias de los  
H. Tribunales de Justicia en materia  
laboral.....132

F) Laudos de la H. Junta Federal de  
Conciliación y Arbitraje.....139

G) Jurisprudencias del H. Tribunal  
Federal de conciliación y Arbitraje.....146

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## I N T R O D U C C I O N

En la vida del hombre existe una gran relación del beneficio sociológico y psicológico que estos a su vez combinan entre sí, para integrar un todo del cual, surge la personalidad del hombre.

Estos intereses nacen de una forma biológica en el ser humano; de la cual se ha construido la personalidad del hombre mismo, edificando el modo de ser y la forma de estar de la persona. físicamente.

En el orden jurídico, en el transcurso del tiempo ha evolucionado y se cuenta con un avance a partir de ese momento se tiene que reconocer dichos intereses fundamentales.

Uno de esos intereses ha sido la necesidad de crear leyes para reglamentar a la sociedad mexicana; siendo un aspecto importante en materia laboral, y tomar en cuenta la desigualdad entre los trabajadores y patrones, siendo que la aplicación de la figura jurídica de la objeción en el Derecho Procesal del Trabajo es de gran importancia en la pragmática el

saber objetar toda vez que es la base por excelencia de todo procedimiento, ya que al realizar esta impugnación u objeción vamos descartando la posibilidad de encontrarnos a futuro con mayores controversias, esto es, una vez que se ha presentado la demanda ante la autoridad competente y aceptada por la misma, se notifica a la parte contraria dando una fecha para la primer audiencia, dentro de esta se trata de conciliar a las partes, es decir, se trata de que por medio de platicas conciliatorias se llegue a un arreglo, al no existir acuerdo entre las partes la etapa se cierra y pasamos a la más importante para nosotros: en esta es necesario acreditar la personalidad y se ratifica la demanda así como la contestación, posteriormente se hace el ofrecimiento de pruebas, y a partir de ese momento entramos por completo al estudio de nuestra investigación, con este tendremos un mayor conocimiento y disponibilidad en el momento de objetar y así mismo nos encontramos en el ámbito donde nos desenvolveremos con mayor facilidad, y de igual manera nos interponemos a todo aquello con lo que no estamos de acuerdo y es preciso hacer nuestra objeción, siendo esto en términos generales la aplicación de la objeción dentro de nuestra materia.

Delimitando nuestra investigación que es de la figura jurídica de la objeción en la prueba documental; tenemos que referirnos a la objeción de la prueba multicitada, oponiéndonos a los documentos en cuanto se nos presenten estando consientes que la prueba presentada no podrá tener validez alguna

en ese momento es la oportunidad de refutar lo presentado por nuestra criterio.

Nuestra indagación sobre la objeción es de gran importancia, porque en la práctica no se lleva a cabo como se debiera; por lo cual hemos recurrido a nuestra legislación mexicana para tener un mejor entendimiento así como una mejor comprensión y habilidad de la aplicación de nuestra figura tan importante, de esto podemos destacar los preceptos jurídicos que contemplan a la objeción, de los cuales hacemos mención a la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970, 1980 y de la misma forma tenemos a los Estatutos Legales de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938-1941; de los antecedentes históricos que se citarán, regulan a esta figura como una de las más importantes dentro de nuestro procedimiento laboral, por lo cual es de gran necesidad para los litigantes saber la forma idónea de replicar las pruebas que le sean presentadas para que en un momento dado no lleguen a afectar sus intereses jurídicos, una vez que hemos hecho mención sobre los precedentes de la objeción debemos recordar que nuestra Ley Federal del Trabajo actual nos contempla de una forma somera a esta figura jurídica pero siendo una de las más importantes y trascendentales, es de gran valor el estudio y enfoque que le estamos dando a la aplicación de la naturaleza jurídica de la objeción dentro del Derecho Laboral Mexicano.

La figura jurídica de la objeción es indispensable dentro del procedimiento laboral, ahora bien, podemos establecer que el derecho procesal del trabajo tuvo su primera reglamentación en el año de 1931, siendo este independiente es decir como derecho social, fue en ese año cuando empezó a reglamentar y es en la Ley Federal del Trabajo de 1931; posteriormente surge la necesidad de modificar esa ley toda vez que se tiene la obligación de adecuar las leyes a la forma de vida y a la época en la que se vive; por lo cual se crea la Ley Federal del Trabajo de 1970 en donde se plasman normas jurídicas que no se encontraban ventiladas e la ley anterior pero solamente dura diez años en vigencia ya que por la gran demanda de conflictos que se van suscitando con el paso del tiempo, por lo cual se crea otra Ley Federal del Trabajo siendo la de 1980 esta es la que contemplo con mayor amplitud todos los derechos y obligaciones de los trabajadores y en esta misma se encuentra regulado actualmente el procedimiento laboral, de la misma forma se encuentra otra legislación sobre el trabajo y esta es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado donde esta misma ley tiene regulado a todos los trabajadores que prestan sus servicios para el Estado, pudiendo observar que existen diferencias entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de

los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo alguna de ellas las siguientes, dentro del la segunda ley mencionada tenemos que los trabajadores tienen dentro del procedimiento laboral la forma en que se realiza es decir con mayor agilidad se hacen los trámites, al momento de presentar la demanda se tiene que ofrecer las pruebas y este será más rápido podemos mencionar que es el sumario.

Ahora bien, dentro del procedimiento laboral nos encontramos con el tema que nos ocupa, que es la objeción; esta figura jurídica es de gran relevancia toda vez que es la oposición a las pruebas que se presentan por la parte contraria. esta figura es regulada por la Ley Federal del Trabajo, pero también podemos decir que existen diversas formas de llevar a cabo la objeción y estas pueden ser la objeción simple, objeción en cuanto alcance y valor probatorio. objeción en cuanto alcance y valor probatorio de contenido y firma, las objeciones antes mencionadas son realizadas por el objetante y el objetado llamandose objetante a aquella persona que se opone a las pruebas presentadas por parte del colitigante. Ahora bien, se le llama objetado al que presento las pruebas y se las están combatiendo, para poder respaldar la objeción que se hace se puede ofrecer medios de perfeccionamiento y entre ellos encontramos al cotejo y compulsas de copias al carbón o fotocopias, en cuanto al medio probatorio para el evento de la figura jurídica antes mencionada encontramos a la ratificación en la prueba documental cuando

contenga firma original y la pericial caligrafa, grafoscópica y grafométrica, para cuando se niegue como suyo de puño y letra la firma que se atribuye estos medios de perfeccionamiento nos sirven para poder demostrar que la objeción que se hace tiene un valor ya que existe la forma de demostrar que no deben tener ningún valor jurídico dichas pruebas ya que carecen de legalidad y validez y cuando esto se da la autoridad competente que en este caso es el Secretario de Acuerdos procederá a valorar a la objeción y las pruebas que se ofrecen así como en el momento de dictar laudo definitivo.

Dentro del tema que nos ocupa existen diversos criterios y estudios jurídicos que determinan la aplicación de la figura jurídica de la objeción, lo cual se encuentra contemplado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado donde se encuentran regulados a los trabajadores que presten su servicio para el Estado, de las leyes antes mencionadas decimos que se encuentra regulada nuestra materia, de la misma forma se encuentran estudios jurídicos realizados por la H. Suprema Corte de la Nación y el H. Tribunal de Justicia en materia laboral los cuales nos brindan las tesis jurisprudenciales que nos ayudan a respaldar y fundamentar las objeciones que estamos realizando.

## C A P I T U L O   P R I M E R O

### **ANTECEDENTES GENERALES SOBRE LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

#### **A) ORIGEN Y EVOLUCION LEGISLATIVA DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Todo aspecto jurídico debemos retomarlo a la historia para tener bases en donde guiarnos, es así que retornando unos años atrás nos sirve para establecer el origen de la objeción en el Derecho del Trabajo.

Esta figura aparece con la finalidad de desechar o de oponerse a algo, es decir no estar de acuerdo con lo que se está diciendo; por lo cual se opone a los hechos ya realizados, la objeción es una de las representaciones importantes, ya que tenemos antecedentes a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en forma general podemos decir que es la base más firme ya que desde esa época se encuentran ya las disposiciones por escritas y por medio de ésta debemos partir toda vez que se encuentra situada nuestra indagación de ese tiempo, y de esta forma veremos que la Ley de 1931 ha sido una de las leyes más importantes para el derecho laboral, ya que se encuentran legalmente reconocidos los derechos de los trabajadores; estando establecidos completamente en dicha ley y en especial en el artículo 123 Constitucional de 1917, así mismo da una protección

al trabajador en torno al patrón porque se considera que la parte trabajadora es aún más débil que la patronal; dentro de esta ley podemos considerar una separación total entre el Derecho Civil y el Derecho Laboral teniendo cada uno sus propios principios y métodos para la resolución de algunas controversias que susciten.

Conviene mencionar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue la que previno las necesidades de confiarle a un órgano público especializado, por lo cual se vieron en la necesidad de la creación del Departamento del Trabajo, teniendo un carácter autónomo independiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo siendo uno de los motivos por los cuales se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De la Ley anterior podemos dar un panorama importante sobre los Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938-1941; dentro de este Estatuto da una regularización sobre las condiciones de trabajo y podrá ser derogada o modificada por el gobierno a propuesta del Ministerio del trabajo; información que se citará en los siguientes párrafos.

Por otra parte mencionaremos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que se encuentra realizada con la finalidad de proteger a los trabajadores de base, toda vez que estos tienen un trabajo estable a diferencia de los trabajadores de confianza, porque los primeros es decir los de base tienen un trabajo sólido y que esta misma no es posible mover o modificar; teniendo ellos un horario, un salario que está en nómina y previamente establecido en un Contrato Colectivo de Trabajo, así mismo tienen unos descansos fijos y vacaciones previamente programadas.

También nos encontramos con la Ley del Trabajo de 1970 la cual se crea con la finalidad de adecuarse a la época y al territorio donde los diversos conflictos laborales; creándose esta ley para aplicar las normas jurídicas de nueva creación toda vez que no se encuentran estipuladas en la ley anterior y sirve de forma supletoria de la Ley anterior.

La Ley de 1980 de la misma forma que la anterior su aplicación es de acuerdo a las necesidades requeridas tanto por la parte trabajadora como de la patronal; solamente en mencionada ley se hacen determinadas reformas que nos ayuda a una mejor aplicación de justicia y de equidad conforme a las controversias que deseen dirimir.

## 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Siendo una de las leyes de gran importancia para nuestro derecho laboral y muy en especial del tema que nos ocupa; considerando una de las leyes de gran avance ya que fue la primera que consolida los derechos en favor de los trabajadores, tomando en cuenta la necesidad de regular el derecho tanto de la parte trabajadores como de la parte patronal, es así que el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo marcan una diferencia de consagraciones de acuerdo a cada una de las necesidades que tienen, pero existen grandes protecciones para los Derechos Sociales, es por lo que el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo marcan una gran diferencia pero por naturaleza el Derecho Civil presume la igualdad de las partes y el Derecho del Trabajo se apoya en el hecho consumado de la desigualdad entre los trabajadores.

Surgiendo la necesidad de igualar a los desiguales pasando a ser la esencia misma del Derecho Social, tratando de favorecer a las clases para reparar el equilibrio social, es decir brindar una protección inerte; de tutelar en base a la Ley de Amparo de quienes no tienen las posibilidades de defenderse por sí mismos.

Para que esta ley tuviera una vigencia fue necesario tomar en cuenta las necesidades laborales de los trabajadores por lo cual la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo en ese periodo fue que manifestó la idea de crear la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley fue un medio idóneo para la regulación entre los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos; así mismo ha brindado una estabilidad social y político de un país, al mismo tiempo ha definido los sujetos del derecho del trabajo, y vigiló las reglas sobre prestación de servicios, reguló también las relaciones de contrato individual y en general las obligaciones de los sujetos que intervienen en el ámbito laboral.

La ley contempla todos y cada uno de los aspectos laborales tanto de una parte como de la otra, es decir abarcó todo tipo de trabajos desde el más humilde hasta el más codiciado.

Asimismo regula uno de los aspectos importantes del trabajador, siendo el derecho de huelga conjuntamente con la Constitución de 1917, otro punto regulado es el de los

accidentes de trabajo que fueron objeto de una regulación tan importante ya que existían enfermedades profesionales y de esta forma se daba una protección a los mismos, siendo contemplados determinados preceptos en la ley multicitada.

Otro tema importante que incluye ésta ley es la jurisdicción que se les reconoce a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No olvidemos señalar la responsabilidad en que podrán incurrir los funcionarios públicos que estuvieran encargados de dar cumplimiento a lo establecido en la ley y las sanciones que se aplicarán a los patrones que violen lo dispuesto en ésta ley.

Uno de los puntos relevantes que dicha ley no previno fue el de no establecer un organismo jurisdiccional, para prevenir las sanciones en materia laboral, por lo cual surge la necesidad de crear el Departamento del Trabajo con un carácter autónomo, siendo independiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

De lo anterior podemos mencionar que se ha tratado de legislar de acuerdo a las necesidades de una sociedad que se encuentra en una transformación constante no omitiendo decir, que esta ley tuvo alcance global ya que trato de dar una amplia protección a lo que es el derecho laboral, de ésta forma tiene una aplicación a la misma época en la que se necesita quedar en reserva hasta que se e un cambio dentro de la sociedad, por lo cual se realizo lo mencionado.

Nos permitimos hacer la apreciación del comentario anterior porque una sociedades encuentra en un constante cambio, buscándose una superación total y al irse dando la misma nos encontramos que era necesario reformar o crear una norma que sea adecuada a la época en la que se vive.

Uno de los motivos más relevantes para la creación de la ley multicitada, fue que existía grandes porciones de tierras pero se encontraban concentradas en manos de los latifundistas, por lo cual surge un descontento entre los campesinos siendo estos los que tenían mayor derecho porque ellos eran los que trabajaban las tierras; formando así una gran alianza para defender lo que les correspondía, dando nacimiento a la ruptura al régimen de Díaz hasta llegar a la principal causa de la Revolución por no estar conformes con lo que hacían los latifundistas.

Para poder encontrar la solución a todos aquellos problemas que nacieron en esa época, era la de agruparse y ver por una sociedad en general, no solamente por unas determinadas clases ya que al hacerlo así el poder era dividido entre las personas que tenían grandes riquezas dejando aún lado a todos los que dependían de sus tierras para poder sobre vivir; una respuesta rápida a todo esto es el encontrarse en una unión sin que interese el tipo de clases sociales.

Lo anterior era difícil de conseguir porque los grandes terratenientes no solicitarían sus tierras tan fácilmente, toda vez que de ese mismo dependía que fueran acrecentado su riqueza; y por el lado de los trabajadores cada vez se encontraban en situaciones desfavorables para ellos; existiendo una gran desigualdad entre estas dos clases.

Los trabajadores trataban de defender lo que les pertenecía, teniendo una larga vida de trabajar las tierras y sobreviviendo de sus mismas actividades, conforme iba pasando el tiempo era cada vez menos la porción que era supuestamente propiedades de ellos, así mismo se puede observar que al ir perdiendo la tierra, presentando estos trabajadores su servicio a quienes tenían a las tierras en sus manos y, los mismos trabajaban más por una remuneración menor a las actividades que desempeñaban.

Resaltando así aquellos trabajadores de la minería y de la industria, se encontraban en la misma situación que los trabajadores anteriores con el pago pormenorizado de las funciones desempeñadas, creándose así un estallido de huelgas a las que llamaron "Huelgas de Cananea y Río Blanco", dándose estas por movimientos obreros nacionales que fueron los principales elementos para el estallido de la Revolución Mexicana, pero al mismo tiempo dan una culminación de la vertiente obrera nacionalista que se genera desde el último tercio del siglo XIX y que culmina con la Constitución de 1917.

Una forma de aproximarse a la problemática que se viene dando desde hace tiempo atrás es desde el aspecto de la relación con el Estado, los trabajadores lo que buscan del Estado era el reconocimiento como trabajadores, es decir como una clase que necesita la protección del Estado ya que este mismo ventilaba la relación de trabajador patrón pero no era solamente lo que querían los obreros porque existía una desigualdad entre estos y dichos obreros, lo que solicitaban al Estado era que les reconocieran en sí sus derechos, por estas causas surge la Huelga de los Obreros consistente en el naciente Estado Liberal, estos grupos o corporaciones eran formados por la Iglesia Católica.

Derivado del comentario anterior es el derecho de organización que va de acuerdo a la época; únicamente la paz y

tranquilidad de los obreros a futuro, de lo cual podemos decir lo siguiente:

"Tiempo hace que se nota en nuestra sociedad un hecho de la más alta trascendencia, pues tiene que influir directamente en los destinos futuros de nuestro país: ese hecho a que nos referimos es el movimiento de clase obrera para reunirse en diversas ocasiones, para mancomunar su acción, para ocuparse de concreto en todas aquellas cuestiones que interesan directamente a su porvenir y bienestar.

Un suceso tan nuevo entre nosotros debe llamarse justamente la atención de todo aquel que ve con interés nuestro desarrollo social tanto más la clase obrera, al moverse de este mundo y modo lo hace por impulso espontáneo, por una necesidad fuertemente sentida de progreso y mejora". (1)

Por lo cual los obreros forman organizaciones para presionar al Estado a una forma colectiva no individual ya que este mismo el (Estado) no reconoce ampliamente los derechos

---

(1) Suárez Gaona, Enrique. "Evolución del Derecho Laboral" Revista Mexicana del Trabajo, Conmemorativa del Cincuentenario de la Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931-1981. Tomo IV. 1981.PP.43.

del trabajador, toda vez que los obreros establecen que cada día van perdiendo el reconocimiento de su existencia como clase y no como individuos sujetos al destino de las relaciones individuales; situación que el propio Estado reconoce por su organización y trabajo desempeñado.

No existía esa igualdad que solamente pensaban que eran vestigios de los europeos. Solicitando los obreros que se les diera una protección a la mujer trabajadora, que tuviera derecho a las cajas de ahorros, que se les diera cierta promoción para la cultura de ellos mismos como trabajadores, pero no existía esa igualdad ya que solamente pensaban que no era de gran importancia.

Por consiguiente era difícil que se diera esa igualdad, pero había solamente un momento cumbre que lo iban a reconocer y era de importancia para los obreros.

De lo anterior podemos decir que la Huelga de Cananea y Río Blanco de 1907 sirvió como base para que el Estado pudiera reconocer estos derechos, así mismo participaron tanto los obreros como el Gobierno Federal y Local, todo esto con la finalidad de que surgiera una protección de ellos como

trabajadores y tuvieron la protección del Estado en forma de arbitraje entre las dos clases que existían siendo la de los trabajadores y patrones.

Y de esta protección da nacimiento al Departamento de Trabajo en 1911, siendo este la primera forma y apoyo para los trabajadores; procurando el arreglo equitativo en los casos de conflictos entre los trabajadores y patrones a petición de las partes, para tener una protección, seguridad e igualdad entre cada uno de ellos.

Pasando a otro aspecto importante dentro de la Revolución, Constitucionalmente es un pacto que se hace entre la ya citada Revolución y la Casa del Obrero Mundial; esto se da para reconocer al obrero como clase social, comprendiendo a la fuerza nacional y política para el desarrollo de sus trabajadores.

Por lo que se refiere al movimiento obrero de la Casa del Obrero Mundial, se pasa a la Confederación Regional Mexicana (CROM), y la Confederación General del Trabajo (CGT), todas estas organizaciones se dan con la finalidad de tener protección para el trabajador.

Esta ley también comprende los procedimientos y podríamos establecer que tiene diversas etapas y pueden ser de carácter administrativo que sirven para regular los conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero por parte de los Estados hubo una gran inconformidad toda vez que ellos expresaron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les había dado un carácter de Tribunales especiales, y la función que deben de resolver las Juntas de Conciliación son los conflictos que se susciten entre las partes, por tal motivo se les da una jurisdicción a dichas Juntas para la aplicación de una justicia más rápida.

"Esta controversia repercutió necesariamente en la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo.

El Congreso Constituyente al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de Tribunales de Trabajo, es decir no pretendía establecer una verdadera jurisdicción para resolver los problemas de derecho entre patrones y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovista de imperio para ejecutar sus propios laudos y destinadas a prevenir los conflictos o proponer soluciones para ellos, siempre que tuviera carácter puramente económico".(2)

-----  
(2) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. 1990. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México Distrito Federal. pp.510.

Una vez que se haya solicitado a la Junta de Conciliación y Arbitraje una protección es decir que se puede interponer la demanda, las dos partes están obligadas a comparecer ante la autoridad ya mencionada, el demandante y el demandado que son las partes en el procedimiento, deberán acatar las disposiciones establecidas por la misma supremacía, toda vez que esta aplicará una buena justicia.

Por consiguiente se mencionará la utilidad de algunos de los capítulos de esta Ley Federal del Trabajo:

En el Título Noveno, la Ley Federal del Trabajo de 1931 establece en su Capítulo Primero, las reglas generales aplicables a todos los procedimientos, en el Capítulo Segundo lo relativo a las recusaciones, en el Capítulo Sexto se refiere a las providencias precautorias, en el Capítulo Séptimo lo relativo a la ejecución de sentencias y laudos.

Los procedimientos específicos para ventilar los conflictos entre el capital y el trabajo los regula el Capítulo Tercero, por lo que respecta a los de las Juntas Municipales o Federales de Conciliación y Arbitraje en el Capítulo Cuarto se refiere a que deben sujetarse al trámite que les corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en el Capítulo Séptimo

va en relación a aquellos conflictos que obedezcan a causa de orden económico, relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial no pueda resolver en los términos establecidos en el Capítulo Cuarto de este Título.

El Título Noveno de esta misma Ley solamente prevé tres tipos de procedimiento el conciliatorio que es el común de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Municipales y Federales existiendo el otro procedimiento que es el General y este es creado para todos los conflictos de cualquier orden ya sea colectivo, individual o jurídico, en su caso de cualquier índole, y una completamente especial para los conflictos económicos.

Dentro de esta misma Ley contempla los procedimientos así como notificaciones, acreditación de la personalidad de las partes, la citación o emplazamiento conforme a lo establecido en la Ley Federal; es decir la forma de llevar a cabo todos y cada uno de los procedimientos que se presentan, siendo estos resueltos por lo establecido en la Ley de una forma común.

En relación al sistema común, que es aquel que utilizamos a diario dentro de los procedimientos en la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de este se regula los exhortos o suplicatorios, así como los términos de las actuaciones en las Juntas y el ejercicio de las acciones, dentro de estas mismas actividades debemos referirnos a los incidentes y a la acumulación, esto es, que el incidente se habrá dentro del mismo juicio ya iniciado esto con la finalidad de resolver un conflicto pequeño que no permita la continuación normal del procedimiento o en materia de acumulación, es aquello que al iniciar un juicio se continua con el procedimiento, pero existiendo otro expediente con el mismo nombre del actor que había iniciado anteriormente un procedimiento, esto es si existen dos expedientes del mismo actor se juntan los dos y se realiza el incidente de acumulación.

En suma, lo anterior se basa en todo el procedimiento que se lleva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje dándose de la siguiente manera:

Primeramente el actor o apoderado del actor presenta la demanda en oficialía de partes para que corran traslado a la parte contraria; una vez recibida por la Junta esta debe de encargarse de notificar a la parte contraria o llamada demandada en el lugar o domicilio que estableció la parte actora

para su notificación, esta la realizan en forma personal en el documento que entrega el notificador encontrándose señalada la hora y la fecha de la primera audiencia, una vez notificados las dos partes, empieza a correr término es decir esta surtiendo efectos para presentarse y al llegar el día y hora señalados para la celebración de la primera audiencia llamada conciliatoria porque se encuentran las dos partes para llegar a un arreglo con la finalidad de que esta misma se pueda resolver el conflicto ya existente, la Junta exhorta a las partes a llegar a un arreglo entre ellos mismos, sino se ha dado un acuerdo o convenio se pasa a la etapa de demanda de demanda y excepciones donde la parte demandada dará contestación a lo establecido en las peticiones de su contraparte en su escrito inicial de demanda, terminando esto se continua a realizar la réplica y la contraréplica y se cerrara esta etapa, una vez que se termina se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas en donde tanto la demandada como el demandante ofrecerán todas y cada una de sus pruebas que se encuentren conforme a derecho y sean favorables para la parte que representan, algunas de las pruebas se desahogan por su propia y especial naturaleza y en algunos otros casos la Junta procederá a admitir las pruebas que crea pertinentes y las que no estén conforme a los establecido en la ley se desecharan y posteriormente se iniciaran los alegatos para que las partes aleguen lo que les convenga y una vez terminado esto se cierra la etapa y la Junta acuerda es decir se dan las conclusiones de la misma, una vez que no queden pruebas pendientes por desahogar se

pasara el expediente a proyecto de resolución en donde examinarán las aportaciones de cada una de las partes y posteriormente se dictara laudo, ya sea absolutorio o condenatorio.

Anteriormente mencionamos el procedimiento normal u ordinario a continuación se señalará el procedimiento para los conflictos del orden económico toda vez que también lo establece la Ley Federal de 1931, para aquello en que se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causa de orden económico relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y por su naturaleza especial no puede rebasarse en los términos establecidos en el Capítulo Cuarto del Título mencionado.

Es decir el procedimiento específico solo es aplicable en forma subsidiaria del procedimiento ordinario. El anterior procedimiento es parecido al ordinario solamente que en el momento en que se presente la demanda deben ofrecerse hay mismo todas las pruebas de cada uno de ellos, en términos generales es un procedimiento más rápido, en sí es el sumario.

Una vez que hemos dado un informe general sobre los procedimientos del Derecho Laboral contemplados en la Ley

del Trabajo de 1931, haremos referencia al gran especial mérito y honor de los legisladores quienes establecieron el procedimiento entre las partes en conflicto, por lo ya estipulado en él; se crea una equitativa justicia dirimiendo las controversias solicitadas entre el trabajador y el patrón aplicando esa equidad logrando el objetivo primordial, es así como en esa época existía la regulación de las clases administrando una adecuada justicia a base de grandes luchas, por lo cual se reconoce el esfuerzo que hicieron valer todos aquellos que tenían el interés de poder mantener una paz y seguridad social.

## **2.- ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION 1938-1941.**

Estos Estatutos fueron creados así como la Ley anterior con la finalidad de poder brindar un orden y seguridad a los trabajadores, es así que estos mismos alcanzan un valor autónomo para la aplicación de todos y cada uno de sus artículos.

Uno de los aspectos primordiales de esta Ley fue las representaciones de los empresarios o trabajadores por lo cual en el año de 1938 se crea ésta disposición para ventilar los procedimientos que se llevarán a cabo y se encuadran dentro de la Ley que estamos tratando.

Dentro de los Estatutos de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, encontramos que se tienen los derechos sociales de los trabajadores; conforme a lo anterior podemos decir que son aquellas prerrogativas que tiene todo tipo de trabajador empezando desde los obreros, empleados particulares y públicos, domésticos y artesanos etc, este regulamiento se da principalmente en el artículo 123 Constitucional del año 1941, una vez que se tenía esta disposición con el avance que va teniendo nuestra sociedad se tuvo que realizar algunas modificaciones y al mismo tiempo incrementar otras tantas para que quedaran de acuerdo al lugar y tiempo; es así que la forma en que se preciso la jurisdicción y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir de las autoridades federales.

"En la declaración de los derechos sociales el artículo 123 de la Constitución de 1917 estaban incluidos los derechos de los trabajadores al servicio del Estado; por lo que en 1960 no se contemplo la obra de los Constituyentes; sino simplemente se reprodujeron algunos principios del artículo 123 y se eliminaron a otros. El Estatuto jurídico de 1938 reglamentó por primera vez la declaración social del artículo 123 Constitucional en cuanto a la burocracia".(3)

---

(3) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 1991. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México Distrito Federal. pp.279.

Los derechos sociales del hombre estaban contemplados dentro de la Constitución en su artículo 123, permitiéndonos establecer que las prerrogativas a los trabajadores al Servicio del Estado y del Municipio eran más amplios ya que se encontraban contempladas treinta fracciones del artículo 123 Constitucional; pero en la nueva declaración contenida en el apartado B del propio artículo 123 el cual da un gran panorama y en cuanto a todo, encontrándonos que estos derechos sociales son inferiores como se contempla a simple vista.

Los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, sirvieron como base para defender a los trabajadores que prestaban sus servicios para el Estado, toda vez que este mismo debe de dar una protección a los trabajadores por que el Estado ésta recibiendo sus servicios, es así como los Estatutos son creados para tener una forma o procedimiento y aplicar las normas jurídicas según el caso que se presente.

Dentro de uno de los aspectos importantes para estos trabajadores son los textos procesales de los Estatutos Burocráticos de 1938-1941; siendo una de las principales disposiciones para los Estatutos de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de Septiembre de 1938, pasaron a formar parte de los Estatutos Burocráticos de 1941.

Es necesario conocer la forma en que se encuentran integradas las autoridades para la defensa de cada uno de los casos que se presentan, por lo cual se hará mención de la unificación de las autoridades mencionadas.

La integración del Tribunal y las Juntas de Conciliación se encuentran de la siguiente manera:

"El Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado deberá ser colegiado y lo integran:

Un representante del gobierno federal designado de común acuerdo por los tres poderes de la unión, un representante de los Trabajadores al Servicio del Estado y éstos a su vez nombran a los representantes citados. Además será colegiado, gubernamentalmente existirá una Junta de Arbitraje que también será colegiada y estará integrada por un representante del Jefe de la unidad, otro del sindicato y un tercer elegido en forma anteriormente expresada. Las Juntas y un tercero elegido o accidentales según la frecuencia de sus labores.

Los miembros del Tribunal de Arbitraje, representantes de las organizaciones obreras y del Estado, podrá ser removidos libremente, a aquellos que por mayoría de quienes los designaron y éstos por el Estado".(4)

Ahora bien. mencionaremos cuales son los requisitos para ser miembro del Tribunal.

"Para ser miembro del Tribunal se requiere; lo siguiente según el autor recopiló lo que a continuación mencionaremos:

I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles.

II. Ser mayor de veinticinco años de edad.

III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sentenciado a sufrir pena mayor de un año de reclusión o por cualquier otra clase de delito.

Los representantes de las organizaciones de trabajadores al Servicio del Estado, deberán haber servido a éste por un período no menor de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de la designación." (5)

---

(5) Martínez Camargo, Teodoro. Derecho procesal del Trabajo. Tomo I. Edición Décimo Sexta. México Distrito Federal. 1991. Editorial Porrúa. pp 167 y 168.

Una vez que hemos establecido los requisitos y formas en la cual lo solicita nuestra legislación, para ser miembro del Tribunal estableceremos cual será la competencia de los Tribunales y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo de la siguiente forma.

De la misma forma veremos que otro de los autores realiza la transcripción en su libro de algunas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán competentes para conocer de los conflictos individuales que susciten entre funcionarios de una unidad burocrática los trabajadores y los intersindicales de la propia unidad.

El Tribunal de Arbitraje será competente para:

- I. Para resolver en revisión los conflictos individuales que se susciten entre el Estado o su trabajadores.
- II. Para conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre las organizaciones al Servicio del Estado, y este mismo.
- III. Para conocer y resolver los conflictos intersindicales que se susciten entre las

organizaciones al Servicio del Estado.

IV. Para llevar a cabo el registro de los sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado y la conciliación del mismo registro". (6)

En cuanto al procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y las Juntas podemos mencionar la forma en que se lleva a cabo y es de la siguiente manera:

"El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal y las Juntas de Arbitraje, se reducirá a la representación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a las respuestas que se de en igual forma y, a una sola audiencia en la que se presentarán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal o Juntas se requerirá que se lleve a cabo y una vez efectuadas se dictará la resolución que corresponda". (7)

=====

(6) Jiménez Amescua, Roberto. Derecho Procesal del Trabajo y Comentarios Teóricos Prácticos. Editorial Esfinge. México Distrito Federal. 1993. pp. 618 y 619.

(7) García Tovar, Juan Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México Distrito Federal. 1990. pp.129 y130.

En sí podemos decir que los derechos o prerrogativas que tienen los trabajadores al servicio del Estado tienen su origen en el artículo 123 Constitucional que se ha venido modificando para adaptarse a la forma de vida de cada época, así mismo el Estado ha brindado una protección para todos aquellos que presten sus servicios dentro de los establecido en los Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero es de gran importancia reconocer que los trabajadores de los Poderes de la Unión de 1938-1941 han sido de gran relevancia toda vez que surge el apoyo para los trabajadores que necesitan la protección del gobierno, siendo la base primordial para ese respaldo constitucional que se le da a todos y cada uno de los trabajadores o a todas aquellas personas que se encuentran en ésta normatividad y que el Estado estará dispuesto a pronunciar la ayuda.

### **3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Esta Ley fue creada para los trabajadores burocráticos, estos necesitan una protección de parte del Estado, por lo cual surge esta Ley o disposición legislativa con la finalidad de brindar la justicia que se debe impartir a los que la necesitan.

La Ley ya mencionada nació en el período de la Presidencia del Lic. Adolfo López Mateos y se contempla que esta Ley ha sido creada del interés social y del orden público.

Dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado podemos encontrar que tiene algunas otras disposiciones así como la Ley del ISSSTE, y su Reglamento, la Legislación de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, Ley de Responsabilidad de los Servicios de Banca y Crédito, Bases y Montos de Seguros Colectivos de vidas, de Retiro y Capitalizables y de Retiro en Beneficio de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Lo único que interesa es que la multicitada ley presenta algunas disposiciones entre las cuales podremos decir que son de utilidad para la defensa de los trabajadores.

La finalidad de la Ley del Trabajo Burocrático es proteger a todos aquellos trabajadores de base y así mismo ofrecerles una seguridad dentro de un empleo ya que es favorable para ellos.

Teniendo en gran ventaja un número de prestaciones que les dan a estos trabajadores, así como también

tiene un horario de jornada fijo, unas vacaciones previamente programadas y lo más importante un Contrato Colectivo de Trabajo; a comparación de los Trabajadores de Confianza que estos mismos no tienen un horario fijo, no tienen tampoco vacaciones establecidas, pero existen a la vez ciertas ventajas, con estos trabajadores así como los de base se encuentran con la autonomía de cada uno de ellos y de la misma forma su independencia.

Los derechos que contiene esta ley para los trabajadores mencionados son garantías sociales mínimas por lo que la voluntad de las partes es eficaz para modificar o alterar las disposiciones para el trabajador burocrático. En sí esta ley cuando presente lagunas se aplicará en forma supletoria la Ley Federal del Trabajo o no cumple antecedentes será necesario la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

El comentario anterior se deriva del artículo 123 de la Constitución que establece dos apartados que son el A y el B, dentro de este artículo encontramos la protección que se le da a los trabajadores.

Ahora bien, mencionando la aplicación de ésta ley para los trabajadores permanentes los cuales pertenecen a un

sindicato, siendo regulados por el artículo 123 Constitucional apartado A, así mismo la relación jurídica del trabajo burocrático es parecida a la ley laboral ya que estos trabajadores tienden a aparecer en una lista de yaya llamada nómina y también se les da un nombramiento sobre la plaza que ocupen.

Estos trabajadores que protege esta ley están sujetos a un horario, días de descanso y lo principal a una subordinación entre patrones y trabajadores; estos mismos dependen de las instituciones a las cuales presta sus servicio en cuanto a la aplicación de las leyes será primero la Legislación Federal de los Trabajadores Burocráticos y posteriormente en forma supletoria la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimiento Civiles, las leyes del Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales del Derecho.

Para que podamos comprender las verdaderas intenciones de nuestros legisladores es necesario saber que un trabajador debe tener o pertenecer a un sindicato toda vez que puede solicitar alguna protección como trabajador individual, quedando plasmados los derechos de los trabajadores.

Así mismo podemos observar que existe dentro de esta ley las normas adecuadas para establecer tanto los derechos como las obligaciones de cada uno de los trabajadores; es así que existe un Contrato de Trabajo dentro de cada empresa o institución para que se pueda regular los actos que realizan los trabajadores, iniciando desde sus obligaciones así como los derechos que les corresponden de acuerdo a sus status, en beneficio a la eficiencia, integración, lealtad, honradez, de bien en sus funciones para la institución y para sus compañeros.

De lo anterior podemos decir que para algunos efectos se toman en cuenta al trabajador individual; pero para las empresa existen otros elementos que se aplican, teniendo una gran importancia al individuo pero aún más como grupo de trabajadores que se forman como consecuencia directa de la realización del trabajo en la empresa.

Es así como se da nacimiento a una unidad de voluntades y de esfuerzo que espontáneamente disuelve la participación particular aislada o unilateral, y la transforman en un intento de grupo cuyo esfuerzo constituye el factor trabajo.

Así mismo podemos observar que existe dentro de esta ley las normas adecuadas para establecer tanto los derechos como las obligaciones de cada uno de los trabajadores; es así que existe un Contrato de Trabajo dentro de cada empresa o institución para que se pueda regular los actos que realizan los trabajadores, iniciando desde sus obligaciones así como los derechos que les corresponden de acuerdo a sus status, en beneficio a la eficiencia, integración, lealtad, honradez, de bien en sus funciones para la institución y para sus compañeros.

De lo anterior podemos decir que para algunos efectos se toman en cuenta al trabajador individual; pero para las empresa existen otros elementos que se aplican, teniendo una gran importancia al individuo pero aún más como grupo de trabajadores que se forman como consecuencia directa de la realización del trabajo en la empresa.

Es así como se da nacimiento a una unidad de voluntades y de esfuerzo que espontáneamente disuelve la participación particular aislada o unilateral, y la transforman en un intento de grupo cuyo esfuerzo constituye el factor trabajo.

Ahora bien, debemos de explicar que esta Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue publicada en el año de 1963 el 28 de Diciembre encontrándose como presidente de la Ciudad de México el C. Adolfo López Mateos, creándose esta ley para la reglamentación del Apartado B del artículo 123 Constitucional, la cual establece un cierto cuidado y esmero así como la protección a todos los trabajadores que presten sus servicios al Estado.

La Ley ya mencionada fue creada para salvaguardar la relación jurídica, es decir una relación que se tiene establecida entre los Titulares de una dependencia o institución y los trabajadores de base o al servicio del Estado.

Así mismo esta ley establece el concepto de lo que es el trabajador; transcribiendo textualmente el Artículo 3 de la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que dice lo siguiente:

"Artículo 3. Trabajador es toda aquella persona que preste un servicio físico, intelectual o ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales".

Toda vez que una persona preste sus servicios a cualquier dependencia deberá obtener una remuneración por el trabajo realizado; ahora bien existen dos tipos de trabajadores los cuales son: De Confianza y de Base; el primero es aquel trabajador que presta sus servicios y la forma de pago puede ser por honorarios o por nómina a lo que se le llama lista de raya, estos trabajadores desempeñan las actividades como su mismo nombre lo establece de confianza, es decir, tienen la autorización de poder tomar decisiones definitivas o al mismo tiempo poder ejercer el mando en un nivel de directores generales o directores de área; el trabajador de confianza no tiene un horario establecido esto es que puede desempeñar sus actividades según la forma en que se crea más concerniente, en el caso de los trabajadores de confianza pueden ser contratados por una institución o dependencia debiéndose adecuar a lo establecido por las disposiciones bajo las cuales se contrato.

Teniendo una forma de caracterizar a dichos trabajadores porque empezamos a notar el individualismo en cada uno de ellos, podemos contemplar uno de los principales progresos de la civilización, su presente parece perturbado y su porvenir incierto.

A pesar de sus éxitos las organizaciones sociales individualistas pueden demostrarse incapaces de hacer frente a

los problemas de un mundo encendido por dos guerras mundiales y amenazado por la bomba atómica. A medida que el individualismo se proponga hacia el Oriente es atacado en Occidente, por lo que en un principio se opone al mismo, porque creen que la inteligencia individual es demasiado vacilante e incierta para que pueda servir de base a una sociedad, como por los que lo apoyan en un principio, pero temen que los problemas actuales sean demasiados grandes para ser resueltos por la razón individual. Sin embargo los individualistas son capaces de procurar que sus instituciones evolucionen para hacer frente a nuestros problemas, el individualismo puede ser el principio organizador y la fuerza dinámica que constituye una civilización mundial.

Aún y cuando exista gran ventaja del individualismo o el desempeño del trabajo personal es muy difícil que nuestra sociedad pueda acatarse a todo ello ya que la misma comunidad exige el agrupamiento para salir adelante es necesario que en nuestro campo de trabajo exista un acierto ya que de lo contrario se podría disminuir la forma y cantidad de trabajo que se debe desempeñar.

En relación al estudio de esta Ley dice el artículo octavo lo siguiente:

"Artículo 8. Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 50; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio Exterior Mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil que sean sujetos al pago de honorarios".

De lo anterior podemos desprender que esta Ley brinda su protección y ayuda a todos los trabajadores de base, es decir, que tengan un sindicato y que aparezcan en nómina.

En cuanto al trabajador de base establecemos que es aquel que señala el artículo 6 de esta misma Ley vigente que a la letra dice:

"Artículo 6. Son trabajadores de base.

Los no incluidos en la numeración anterior y que, por ello, serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente".

Concluimos que estos trabajadores son los que esta ley da una cierta preferencia para la conservación del trabajo que se encuentra establecido y orientado por un sindicato y un contrato colectivo de trabajo, siendo éste el que marca los derechos y deberes de cada trabajador, así mismo estos trabajadores se encuentran con un horario fijo, con descansos y aparecen en nómina.

Ahora veremos en cuanto al procedimiento que estipula la mencionada ley, y se encuentra en los mismos términos de la Ley Federal de Trabajo en cuanto a los requisitos de la demanda, solamente que en el procedimiento que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado siendo de la siguiente forma; se presenta la demanda y en el mismo día y hora de la audiencia deberá abrirse el período de recepción de pruebas y esta serán calificadas por el Tribunal, admitiendo las pruebas que se encuentren conforme a derecho y desechando las que no sean aplicables al caso concreto, y en el acto seguido se señalará el desahogo de las pruebas iniciando por las del actor y continuando con las del demandado, procurando la celeridad de aquel procedimiento; en esa audiencia solo se aceptarán las pruebas ofrecidas en ese momento, al menos que se desee presentar pruebas supervenientes y en este caso se dará vista o se hará de conocimiento a la parte contraria para que pueda probar sus tachas contra testigos o se trate de la prueba confesional

siempre y cuando sea ofrecida antes de que se cierre el periodo de pruebas.

En suma podemos decir que este procedimiento tiene mayor agilidad o rapidez para obtener un resultado llamado Laudo, es decir en la primer audiencia se llevará a cabo la etapa de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento admisión de pruebas para que posteriormente sean calificadas por el Tribunal; a diferencia de la Ley Federal de Trabajo que primeramente se señala un día para cada etapa es decir primero la demanda y excepción y sino es posible la realización de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se podrá señalar otro día y hora para su desahogo, mientras que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en esta se tendrá que desahogar en una misma audiencia todas las etapas.

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

Esta Ley entró en vigor el día primero de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87 que entraron en vigor el día primero de julio de 1970 y el artículo 80 tuvo vigencia el día primero de septiembre de 1970.

Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableciendo en esta nueva ley que los contratos de trabajo individuales y colectivos que marcan los derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores inferiores o subordinados, a los que concede esta ley.

No producirá efecto sucesivo legal al menos que se encuentren estipulados en esta ley. Los contratos de trabajo individuales, colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los que esta ley les conduce, continuarán surtiendo efectos.

La Secretar4 del Trabajo y Previsi3n Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, reorganizar4n las Juntas de Conciliaci3n y Arbitraje Permanentes y las de Conciliaci3n y Arbitraje de conformidad con las disposiciones establecidas en esta ley, dentro de un t4rmino de tres meses, contando a partir de la fecha de su vigencia.

Los juicios pendientes ante las Juntas de Conciliaci3n y Arbitraje continuar4n tramit4ndose de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo de 1931, siendo

que esta ley de 1970 fue creada para la actualización de las disposiciones establecidas en la ley anterior ya que todo necesita ser reformado hasta cierto punto ya que debe de ir al tiempo y lugar de los hechos.

Los conflictos laborales que se suscitaron dentro de las ramas o en relación con las materias que se incorporen a la esfera exclusiva de la Federación y que se encuentren realizando un trámite continuaran siendo atendidos por las autoridades locales del trabajo, hasta la total terminación de los mismos.

Con el paso del tiempo surge la necesidad de modificar o crear leyes que vayan acorde con las necesidades de un determinado lugar, toda vez que al no realizar este nuevo cambio nos estaríamos quedando estáticos en la cuestión jurídica, lo cual nunca debe suceder porque esta sociedad siempre va cambiando día con día.

#### **5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980**

La Comisión que preparó las reformas constitucionales de 1962 recibió el encargo de redactar un

proyecto de la ley que sustituyera a la de 1931, así legó la ley vigente que suplió a la de 1931 y 1970 siendo la de 1980.

Entre otras cuestiones analizó la Comisión los resultados obtenidos en este problema de participación obrera en las utilidades y llegó a la conclusión de que era necesario modificar diversas disposiciones a efecto de asegurar la realidad de los mandamientos constitucionales.

La Secretaría del Trabajo, en ejercicio de sus facultades que le otorgó la Ley Federal del Trabajo de 1970 convocó directamente a la Comisión Nacional de las Utilidades a fin de que revisaran el porcentaje de 1963.

Que ese derecho, las participaciones en las utilidades, inspire en los principios de justicia social plasmados en nuestra Ley Suprema, constituye un valioso instrumento para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción y el reconocimiento a la contribución de la fuerza de trabajo en los rendimientos que obtiene la empresa.

Las participaciones que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas quedan comprendidas dentro del marco general las remuneraciones al trabajo personal subordinado, amerita las mismas protecciones que el salario, pero tiene un fundamento especialmente distinto al de éste, ya que obedece a un mandato constitucional que tiene su origen en la Contribución que los trabajadores realizan en una combinación de esfuerzos dentro de las empresas, para alcanzar una prosperidad común.

Esta misma ley estableció los derechos de los menores así como, la protección a la mujer en su trabajo y un sinnúmero de disposiciones que van relacionados con las formas de trabajo del ser humano, refiriéndonos a todas aquellas formas de trabajo que contempla la ley.

#### **B) DEFINICION DE OBJECION**

Una de las categorías jurídicas del Derecho Procesal del Trabajo, que tiene importancia permanente e inclusive en cualquier otra área del derecho procesal positivo mexicano, sin duda alguna es la objeción, ya sea, en sentido Lato o las modalidades de alcance y aplicación que tiene, por lo que, es básico penetrarse a su conocimiento.

Es así que conviene preguntarnos ¿Qué significa la objeción desde su perspectiva etimológica? ¿Qué conocimiento se le tiene en función a la lengua castellana? ¿Cómo se le concepciona en el ámbito del estudio del derecho?, Ahora bien, como se aprecian tales interrogantes por si solas revisten interés y, en consecuencia se procede a dar respuesta a todas y cada una de las mismas.

En efecto, a la primera interrogante se le da la respuesta en función de tratar a la objeción desde sus raíces, es poder saber su significación primaria, por ello mismo, se afirma que proviene de: "Latín objetare poner a riesgo, acusar, frecuentativo, de objicere, poner delante, catalán objetar, francés objeter, italiano obbietare".(8)

De esta transcripción se aprecia que esencialmente se hace de manifiesto la acción de acusación, es decir, que cualquier sujeto puede manifestar tal sentido, dicho de otra forma acusar.

---

(8) Roque García, D. Diccionario General Etimológico de la Lengua Española. México, Distrito Federal. 1993.

Así mismo, y con el afán de seguir explorando el aludido término, para ello, es conducente detenernos en lo concerniente a responder a la segunda interrogante, pero antes de hacerlo, no se debe perder de vista que la objeción de manera simple y llana consiste en ser la acción y efecto de objetar, no obstante la difusión que se ha venido haciendo es con motivo a la propia objeción y, por lo mismo, es de atender la palabra mencionada.

Para tener un mejor conocimiento sobre la palabra objeción es indispensable conocer diversas opiniones de autores por lo cual debemos hacer referencia a ellas de la siguiente forma:

"Objetar: Es el argumento que se opone a una afirmación o proposición, hacer objeción a todo. Sinónimo contradicción, impugnación a todo, oposición, reparo, réplica".(9)

---

(9) García Pelayo, Ramón y Gross. Diccionario Larousse. México, Distrito Federal. 1993.

"Objeción (Del Lat. Obre Ctaks) tr. Oponer reparo a una opinión o designio, proponer una razón contraria a lo que se ha dicho o intentado".(10)

En sí de ambas reproducciones prevalece la conducta de oponerse, es decir, asumir una actividad contraria a lo que se haga o se diga, de tal manera es cuando un sujeto hace destacar su negación de lo que se exponga.

En estas condiciones, debemos reparar en atender la contestación a la última pregunta y, para esto expertos juristas han sustentado que:

"Esto es que en el perímetro de la ciencia y del derecho se tiene que la aplicación del pronunciado boquible se traduce a efectuar una no aceptación ya sea de opinión, de requerimiento, exhortación o todo aquello que comprende un no estar de acuerdo con lo propuesto en términos de la norma jurídica que se lleve a pesar en conducta humana".(11)

-----  
(10) Carrillo Jiménez, Víctor. Diccionario de la Lengua Española. México, Distrito Federal. 1989.

(11) Goldschmidt. Diccionario de Derecho Civil. México Distrito Federal. 1992.

"Objeción: Este verbo significa oponer a una oposición, proponer una razón contraria a lo que se ha dicho". (12)

De las consideraciones vertidas en renglones anteriores, ahora nos enfrentamos a la necesidad de dar una explicación personal sobre ¿Qué es la Objeción?. A esto como ya se ha dicho viene hacer la acción y efecto de objetar, puesto que, está, no obstante que tanto estudio de las etimologías de la lengua castellana a expertos jurídicos la aluden como objeción por tal motivo, de esto puede decirse en una opinión personal lo siguiente: Que es la simple oposición que hace un sujeto de todo aquello que se requiera, esto es, que hace de manifiesto su conducta en no aceptar lo que se le exponga.

De todas las definiciones anteriores podemos definir que la objeción es una impugnación que se hace con la finalidad de poder desechar algunos argumentos presentados, haciéndolo por medio de una réplica que nos lleva a nuestras finalidades de descartar todas y cada una de las manifestaciones

---

(12) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. Vigésima Edición. México Distrito Federal. 1991.

que se nos presentan, es decir poner en riesgo una razón que sé a establecido como verdadera y combatirla hasta el momento en que lleguen a desecharla.

### **C) DEFINICION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD MEXICANA**

Es de gran relevancia el poder escribir la universalidad de definiciones que existen sobre el derecho procesal del trabajo y para su mayor comprensión es indispensable conocer primeramente el significado de proceso y con posterioridad lo que es el derecho procesal del trabajo; por lo cual se hará referencia de algunas definiciones que son tan importantes en el derecho, estando contenidas de la siguiente forma:

"Proceso: (Del lat. processus). Acción de ir hacia adelante, transcurso de tiempo, conjunto de frases sucesivas a un fenómeno natural o de una operación artificial, derecho agregado a los autos y demás escritos en cualquier causa civil y criminal méritos de proceso, actuaciones por trámites judiciales o administrativos, en el infinito acción de seguir una serie de cosas que no tienen fin, culminar el proceso, Fr. Estado

hacerlo y sustanciarlo hasta ponerlo en estado de sentencia, vestir al proceso, Derecho formulado con todas las diligencias y solemnidades requeridas por el hecho".(13)

Prieto Castro establece en su libro Exposición de Derecho Civil que el proceso significa que: "Puede establecerse como una actitud regulada por el derecho procesal de las partes y el tribunal, iniciada por la que de ellas se llama demandante para obtener la sentencia, (Cosa juzgada) o acto por el cual el tribunal cumple con su misión de defensa del orden jurídico que le esta encomendando por el Estado y tutela el derecho de la parte que en el curso de él. haya demostrado poseerlo".(14)

Por otra parte podemos mencionar que Pallares Eduardo en su libro Derecho del Trabajo define al proceso de la siguiente forma: "El término proceso o concepto genérico y es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir, pero jurídicamente significa; el conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento de la función jurisdiccional, en otras palabras, el proceso supone una serie de actos y voluntades de las partes

---

(13) IBIDEM. PP.710

(14) Editorial Porrúa. Vigésima Primera Edición. 1990. PP.108.

(Contingentemente del tercero y del juez desarrollados dentro de marcos jurídicos con el objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses)".(15)

Una vez que hemos analizado las definiciones anteriores podemos concluir que el proceso es una serie de actividades por medio de las cuales se lleva a cabo el desarrollo del conflicto el cual se inicia por una demanda se continua con el procedimiento y se concluye un conflicto suscitado entre las partes de una forma voluntaria, siendo regulado por medio de una acción procesal y provocando que intervenga el Estado para dirimir las controversias.

Continuando con lo expuesto pasaremos a recavar las opiniones de los siguientes autores:

Rafael de Pina señala en su libro Derecho Procesal del Trabajo que el derecho procesal del trabajo es: "El conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo, como de la rama enciclopédica, es la disciplina que

---

(15) Editorial Porrúa. Vigésima Tercera Edición. México Distrito Federal. 1993. PP. 96 y 97.

estudia las instituciones procesales del trabajo con la finalidad y métodos científicos".(16)

Prieto Castro dice que: "El derecho procesal del trabajo es manifestación del derecho procesal civil fundada en consideraciones de tipo práctico; podría figurar sin inconveniente dentro del Derecho Procesal Civil en sentido estricto, pensando para el estudio por separado más que los principios en que se inspiran, su muy extendido ámbito de aplicación".(17)

En suma el contenido del derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que conforman un todo para la aplicación de ésta en el ámbito social, llamándole social a la forma de convivencia entre una misma sociedad que forma el grupo de trabajo, refiriéndose tanto a la parte patronal como al trabajador así mismo podemos especificarlo porque está destinado a regular una aplicación de la justicia social.

---

(16) De Pina, Rafael. Curso del Derecho Procesal del Trabajo. México. 1980. PP. 650.

(17) Prieto Castro. Exposición del Derecho Procesal y Comentarios para la Práctica y Teoría Procesal Civil. Décimo Tercera Edición. PP. 280.

#### **D) DEFINICION DE LA APLICACION EN LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

En el desarrollo de este capítulo mencionamos que es la forma de hacer valer nuestros derechos, cuando alguna otra persona manifiesta u ofrece algunas cosas con las cuales nosotros estamos de acuerdo.

Es así que la aplicación se da en el desarrollo de un procedimiento el cual se ve convertido en las audiencias, esta aplicación de la figura jurídica de la objeción en el derecho procesal del trabajo; es importantísimo toda vez que en el momento preciso debemos de utilizar la objeción, es decir en las pruebas cuando no se este de acuerdo se haga la aplicación de la objeción al replicar algo que se esta haciendo y que es tan importante para nuestro juicio.

esta aplicación se da en el momento procesal oportuno, la objeción solamente se dará cuando se encuentre en la etapa de las pruebas pero, aun y cuando nos encontremos en este periodo o etapa debemos esperar a que nuestra contraparte haga el ofrecimiento de las pruebas y nos debemos de dar cuenta que algunas de ellas pueden afectar a los intereses de nuestro representado, teniendo la oportunidad y la intención de aplicar

esta figura tan importante que es la objeción para que con esta se verifique o se ponga en duda la realidad de las pruebas.

En sí la definición de la aplicación de la figura jurídica de la objeción en el derecho procesal del trabajo consiste en:

Encontrarse en el momento procesal oportuno, esto es en la etapa de pruebas y en ese período replicar y defender lo que le conviene a la parte que representamos, la palabra aplicar es poner en acción una réplica o realizar una situación que nos convenga, por lo cual aplicar la objeción en el derecho procesal del trabajo es recurrir a una forma que tenemos para desechar determinadas pruebas; esta aplicación se realizara con el simple hecho de mencionar la palabra objeción que de esta de deriva las palabras no estoy de acuerdo o presumir que las pruebas son falsas; se dará en esta etapa únicamente porque es por medio de la cual se le daran argumentos a las autoridades competentes para desecharlas.

La aplicación de la objeción es hacer valer en ese momento el derecho que tiene y desechar los argumentos presentados por la contraria, esto es que quede sin efectos lo

que se esta diciendo o haciendo para que por medio de la objeción sean dubitables todo aquello que se presente por la parte contraria.

De lo anterior podemos establecer que es de gran importancia el realizar una adecuada objeción, toda vez que es fundamental en la etapa de pruebas que la autoridad competente valore la objeción que se esta realizando y de esta forma tendremos un número menor de pruebas que pueden llegar a afectar los intereses de nuestro representado.

En el desarrollo de este capítulo mencionamos en que momento se puede realizar y cuál es el significado de la objeción, así mismo especificamos la aplicación de la figura jurídica de la objeción, por lo cual en obvio de repeticiones nos remitimos al contenido de todo el capítulo para comprender en realidad la aplicación de la figura jurídica de la objeción.

## C A P I T U L O   S E G U N D O

### NATURALEZA JURIDICA DE LA FIGURA DENOMINADA OBJECION EN EL DERECHO PROCESAL MEXICANO

La naturaleza jurídica surge cuando el hombre nace ya que todo hombre vive con los derechos inalienables e imprescriptibles, como son: la libertad de todas sus opiniones de ciudadano, de su honor y de su vida, el derecho de propiedad, la disposición entera de persona, de su industria y de todas sus facultades, la expresión de sus pensamiento por todos los medios posibles, para ocuparse el bienestar y el derecho de resistencia a la opresión.

El ejercicio de los derechos naturales no tienen más límites que aquellos que aseguran su goce a los otros miembros de la sociedad. Ningún hombre puede estar sometido, sino a las leyes consentidas por él o sus representantes, anteriormente promulgadas y legalmente aplicadas.

Por otro lado mencionaremos con gran entusiasmo que México es la cuna del derecho social, es decir, del Derecho Laboral, toda vez que dentro de la Constitución Política contempla las garantías individuales del hombre siendo la primera

Constitución que resguarda los derechos del ser humano en sus diversas formas, siendo una de ellas como trabajador.

En realidad la naturaleza de la aplicación de la figura jurídica denominada objeción en el derecho procesal mexicano, es importante ya que se encuentra contemplada en la Constitución en donde establece que todo hombre tiene derecho a expresarse y de esta forma aplicaremos la figura jurídica de la objeción, esto es que en el momento en que se encuentra en la audiencia a cualquiera de las partes cree que su contraparte diga algunas palabras o presente pruebas que considera que considera que no van de acuerdo a lo que le corresponde, se encontrarán en todo su derecho de poder expresar primero porque la facultad que le da la constitución y segundo sería la expresión de una objeción ya que se opondrá a lo solicitado en ese momento, por lo cual la naturaleza jurídica de la objeción se aplica cuando surge o nace la necesidad de refutar con lo que no estamos de acuerdo.

En el Derecho Procesal del Trabajo la aplicación de la figura jurídica de la objeción se da en el momento en que se encuentra la posibilidad de tener una protección, dándose esta por medio de la protección jurídica que nos brinda el medio de la seguridad jurídica y que ésta es dada por el derecho y por otra parte es el conocimiento que se tiene sobre el mismo, por lo cual

se tiene la oportunidad de defenderse por medio de la objeción que es una forma de estar actuando en el momento preciso para replicar lo que a su derecho le convenga.

México aporta al mundo, una teoría realista que explica la verdadera naturaleza jurídica del derecho laboral, se trata del derecho social (Del Trabajo), el derecho ya mencionado corresponde a una categoría jurídica, esto es que se ha privado este derecho social; ya que establece que es nuevo, pero en realidad es el derecho que protege las relaciones entre patrones y trabajadores, por lo tanto este derecho no es tan reciente.

Así pues fue en México en el año de 1917 donde se dio la primera declaración de los derechos sociales en una Constitución Política.

Sobre este punto Trueba Urbina en su libro Nuevo Derecho Internacional del Trabajo opina:

"Para demostrar la influencia universal del originario Derecho Social Mexicano hacemos un nuevo resumen: Las declaraciones constitucionales del presente siglo se vigorizan al

influjo de la democracia económica y de la solidaridad social, indicando el proceso de la legislación".(18)

La naturaleza jurídica de la objeción en el Derecho Procesal, es el poder establecer el derecho y al mismo tiempo la aplicación del conocimiento en la materia, esto es que en el momento oportuno se tenga el conocimiento propio y adecuado para poder controvertir lo que no esta conforme a la ley o que conviene en el juicio.

#### **A) LAS MODALIDADES DE LA OBJECION EN EL DERECHO LABORAL**

La objeción es propiamente una oposición a la administración de un documento o sea, a la pretensión puramente procesal para que no sea propiamente admitida y se rechace, es decir, que tendrá que ser valorada por las autoridades y si no se encuentran ofrecidas las pruebas conforme a derecho estas deberán de ser desechadas.

-----  
(18) Trueba Urbina, Mario. Nuevo Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1990 PP.215.

El artículo 340 establece que implica una consecuencia grave el no objetar los documentos públicos y privados por la contraparte, pues ello traerá como resultado que dichos documentos se tengan como admitidos y como si hubiesen reconocido expresamente.

La objeción que se realice a dichos documentos deberá hacerse valer dentro de los tres días siguientes a la apertura del término de pruebas, si ya había sido presentado, y es respecto a los documentos exhibidos con posterioridad también en un plazo de tres días contados a partir de la notificación del auto que ordene la recepción.

Las modalidades de la objeción en el derecho laboral es en sí el modo y el tiempo de saber objetar a si lo cita el artículo 340 del Código de Procedimientos Civiles actual y establece lo siguiente:

"Artículo 340. Las partes solo podrán objetar los documentos dentro de los tres días siguientes a la apertura del término de la prueba, tratándose de los presentados hasta entonces. Los exhibidos con posterioridad podrán ser objetados en igual término desde la notificación de autos que ordene la recepción".

Del artículo anterior podremos analizar que las partes tienen facultad para oponerse o replicar en el momento procesal oportuno, es decir cuando se presenten las pruebas tienen un término para replicar y refutar los términos o documentos que cree que no van de acuerdo a su derecho.

Uno de los puntos importantes que debemos analizar y diferenciar entre la objeción y la impugnación; como ya sabemos la objeción es la forma o manera de oponerse en situaciones que serán contradictorias, ahora bien la impugnación tiene como sentido y dirección de restarle o nulificarle la fuerza probatoria a un documento ya admitido, pero que se considere inadecuado, ineficaz o falso.

La gran diferencia que existe entre la impugnación y la objeción es la siguiente:

La objeción se podrá hacer solamente en el momento o en la etapa de ofrecimiento de pruebas, y esto se hace una vez que el contrario ha ofrecido sus pruebas; esto es con la finalidad de que la otra parte pueda objetarlas y poder solicitar que se desechen las probanzas presentadas por no estar ofrecidas conforme a derecho; mientras que la impugnación puede realizarse

desde el momento en que se presenta la demanda y es aceptada, la parte contraria puede impugnar por medio de la contestación para quitarle valor o nulificar la fuerza probatoria que tiene ese documento ya admitido pero se puede considerar como falso.

Lo anterior podemos comprobarlo con lo establecido en el artículo 386 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que a la letra dice:

"Artículo 386. La impugnación de falsedad de un documento puede hacerse desde la contestación de la demanda hasta seis días antes de la celebración de la audiencia de pruebas y alegatos. La parte que redarguye de falso un documento debe de indicar específicamente los motivos y las pruebas; cuando se impugne la autenticidad del documento privado o público, deben señalarse los documentos indubitables para el cotejo y promover la prueba pericial correspondiente. Sin estos requisitos se tienen por no redarguidos o impugnado el instrumento.

De la impugnación se correrá traslado al colitigante y en la audiencia del juicio se presentarán las pruebas y contrapruebas relativas a la impugnación.

Lo dispuesto en este artículo solo da competencia al juez para conocer y decir en lo principal la fuerza probatoria del documento impugnado, sin que pueda hacerse declaración alguna general que afecte al instrumento del procedimiento penal a que hubiere lugar.

Si en el momento de la celebración de la audiencia se tramitara proceso penal sobre la falsedad del documento y según las circunstancias, determinara al dictar sentencias, si se reservan los derechos del impugnador para el caso en que paralelamente se demuestre la falsedad o bien pueda subordinar la eficacia ejecutiva de la sentencia a la prestación de una caución.

Del artículo anterior concluimos que existe una diferencia entre la objeción y la impugnación cada una de estas tiene su momento procesal oportuno para realizarse, por lo que no debemos de confundir a estas dos figuras que se encuentran dentro del derecho laboral.

En cuanto a las modalidades podemos establecer que se puede objetar de una forma simple esto es que se refutan los documentos simplemente existentes; y de alguna otra manera es la objeción en cuanto alcance y valor probatorios, es decir de

ese documento puede existir una duda en cuanto que exista ese documento otra forma o manera de objetar es la objeción en cuanto autenticidad de contenido y valor probatorio, lo anterior es que el contenido no sea auténtico o se haya alterado y no pueda ser un documento con algún valor y por último tenemos a la objeción en cuanto alcance y valor probatorio de contenido y firma es que el contenido no tenga alguna modificación y la firma no sea dubitable por no tener algunos rasgos de semejanza cortejándolo con la otra.

Podemos decir que las modalidades de la objeción son las que se han mencionado; por lo cual es importante que nuestra objeción sea indubitable ya que de lo contrario podía surgir alguna duda de las probanzas para los juzgadores, y el objetivo primordial de nuestra objeción sea cual sea es proporcionarle una mayor claridad al mismo asunto o juicio; esto es que no se admitan aquellas pruebas de las cuales se tenga alguna duda.

## **B) LOS ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

En cuanto a los elementos podemos mencionar que el hombre es uno de los elementos primordiales para cada uno de

los hechos o actividades que se desempeñan en el transcurso de su vida.

El hombre por el hecho simplemente de ser hombre es la médula de todo, ya que este mismo es originario y titular de los derechos y obligaciones que surgen de las normas jurídicas.

Aún y cuando el derecho es el que otorga la personalidad jurídica que tiene el hombre, es indispensable el poder tener las bases fundamentales para esta creación; en el derecho se le ha otorgado el nombre de persona física al hombre, toda vez que tiene la capacidad de goce y de ejercicio, siendo estos uno de los requisitos que debe tener el ser humano para que adquiera esta personalidad ante el derecho; existiendo así también las personas jurídicas o en ocasiones las personas morales.

El derecho del trabajo conoce una clasificación que tiene como fundamento las relaciones que se dan en el trabajo, siendo su participación como trabajadores solamente el alquiler de un determinado trabajo, siendo estas únicamente relaciones individuales, toda vez que son personas físicas; y por

otra parte los sindicatos, solo podrán intervenir en cuestiones colectivas teniendo como medio de defensa las personas físicas (Trabajadores) el apoyo del sindicato al que pertenecen.

Los sujetos de una relación de trabajo solo podrán ser individuales ya que con los trabajadores y patrones, pero como ya expresamos anteriormente el trabajador tiene apoyo para la solución entre los trabajadores y patrones.

Creemos necesario especificar determinados conceptos así como los trabajadores y patrones. El concepto de trabajador según el criterio de Díaz de León es "Trabajador es toda aquella persona que preste sus servicios a otras personas con la finalidad de obtener una remuneración llamado pago, por la prestación de ese servicio o trabajo". (19)

El nombre de trabajador se le ha dado con la finalidad de integrarlo o denominarlo de esa forma en la Ley Federal del Trabajo como en el derecho del trabajo, ya que esta misma esta creada con el objetivo primordial de poder defender al trabajador y que pueda obtener un salario de acuerdo a las

---

(19) Díaz de León, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa. Tomo I. PP. 312.

actividades que desempeñan los hombres como trabajadores, así mismo poder tener vacaciones y descansos, esto es con la finalidad de que el mismo trabajador tenga algunas contraprestaciones entre ellas se pretende que todo trabajador debe de estar asegurado para que tenga una protección contra los riesgos de trabajo, estos trabajadores que están sujetos a esto son aquellos que es personal de confianza y de la misma forma también están subordinados, al igual que dependen también de un sindicato.

Anteriormente señalábamos algunas personas físicas se les da el nombre de trabajadores, pero no todas las personas físicas son trabajadores; de ahí que solamente aquellos que presten sus servicios a otras se les ha contemplado dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Es así que solamente existen dos partes en el derecho procesal del trabajo, a los que llamamos trabajadores y a los patronos, estos conforman el equipo de trabajo, pues cada uno de ellos desempeñan sus actividades; por lo cual cuando surge algún conflicto, entre estos dos surge la necesidad de la creación de un proceso en el derecho del trabajo.

Cuando llegue a darse esta controversia dependiendo de la parte que se encuentra inconforme, sera el que promoverá la demanda y la otra tendrá la obligación de dar una contestación a lo que le están imputando, una vez aceptada la demanda y dando la contestación se tendrá que dar la etapa de conciliación, cuando no existe arreglo alguno pasa a la etapa de pruebas es aquí el momento importante para nosotros toda vez que se hace el ofrecimiento de pruebas y cuando alguna de las partes no esta conforme con lo que se esta ofreciendo tendrá que realizar la objeción; y en este momento pasaran a formar parte de los elementos de la objeción llamándose objetante y objetado. El primero de ellos se les llamará objetante porque es aquella persona ya sea el trabajador o el patrón que por conducto de su apoderado o representante legal que procederán a objetar; es decir refutar o replicar que no esta de acuerdo con las pruebas que esta ofreciendo su contraparte, esto es que no aceptara las pruebas, ya sea porque vayan en perjuicio de los derechos de la parte que esta defendiendo o simplemente esas pruebas sean dubitables, por lo cual el llamado objetante esclarecerá a la autoridad competente que no se deben aceptar esas pruebas porque no son fehacientes; por otro lado se encuentra al objetado que es aquella persona a la cual le están objetando o rechazando las pruebas de la parte contraria, este solamente tratará de replicar en su favor y establecer todos los principios de derecho para que sus pruebas sean admitidas por la autoridad.

Para establecer con mayor claridad debemos mencionar que no solamente existen dos partes que son las siguientes:

"Objetante: Es aquella persona que dentro del mismo procedimiento laboral en la etapa de pruebas procederá a rechazar o no aceptar las probanzas presentadas por su contraparte y es así como en un momento objeta, es decir, hace del conocimiento a las autoridades competentes que las pruebas presentadas carecen de un valor probatorio real y auténtico, las cuales perjudican a los derechos de su representado, por lo tanto es de gran importancia el saber objetar las pruebas".(20)

"Objetado: Es aquella persona que al igual que el objetante se encuentra en le procedimiento laboral creado por una controversia; y en este momento en que la contraparte le ha objetado tendrá la oportunidad y facultad de poder replicar y defender todas aquellas cobranzas que haya presentado en favor de su representado y deberá de defender a como de lugar con la finalidad de que tenga beneficio al mismo juicio que esta defendiendo".(21)

-----

(20) García Tovar, Juan Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 1990. PP 340.

(21) IBIDEM. PP. 341.

Ahora bien, una vez que el objetante ha refutado y se opusiera a las pruebas deberá dar conocimiento a la autoridad que las pruebas no son ofrecidas conforme a derecho, el objetante procederá a replicar o refutar las pruebas que se aportaron en beneficio de su representado debiendo hacerlo con una magnitud que a la autoridad no le quede duda alguna.

Toda vez que hemos establecido lo que significa objetante y objetado, mencionaremos que la Autoridad Competente en este caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de uno de sus representantes en el momento de las audiencias que es el secretario de acuerdos, quien dará la última palabra si las pruebas que se presentaron y las que están objetadas que son dubitables, la Junta o en este caso el secretario de acuerdos procederá a analizar, verificar y cerciorarse que estas pruebas serán admitidos o no están de acuerdo al criterio que se siga en cada una de las Juntas aplicando el derecho correspondiente.

En esta etapa como en todas es de suma importancia el papel desempeñado por la autoridad que es el secretario de acuerdos; quien establecerá la aceptación o el desechamiento de las pruebas ofrecidas por el objetado, tomando en consideración que si en ese preciso instante, la autoridad tiene alguna duda podrá reservarse el derecho para que con mayor detenimiento y certeza pueda dictar un acuerdo acertado, siendo

de gran importancia hacer mención que esta misma deberá tomar en cuenta si existe un medio de perfeccionamiento de las pruebas que esta revisando y analizando y si existiera algún medio de perfeccionamiento el secretario de acuerdos deberá tomarlo en cuenta y señalar nueva fecha y hora para el desahogo del mismo, una vez que haya sido desahogado este la Junta procederá a aceptar o a rechazarla, pero aplicando un amplio criterio y el derecho correspondiente.

**C) LAS MODALIDADES DE LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA OBJECION SON:**

- 1.- Objeción simple.
- 2.- Objeción en cuanto alcance y valor probatorio.
- 3.- Objeción en cuanto autenticidad de contenido, alcance y valor probatorio.
- 4.- Objeción en cuanto alcance y valor probatorio de contenido y firma.

Considerando lo anterior podemos decir que la modalidad de la objeción es la forma o manera de realizar una objeción dentro del procedimiento, en la etapa de pruebas; existiendo diversas formas de poder realizar esta, ya que en el momento es indispensable el saber ¿Qué tipo de objeción será la

que se realice? esto dependerá de la forma de las pruebas y la gravedad o el daño que pueda ocasionarse al no realizar debidamente la objeción ya que al hacer esta con exactitud se sumaran puntos a favor o en contra de nosotros mismos; esto es que en el momento se tiene la posibilidad de poder ir guiando el procedimiento hacia lo más favorable para la parte que se representa.

A continuación explicaremos las diversas modalidades de la objeción siendo:

"1.- Objeción Simple. Llamamos objeción simple al solo pronunciamiento de la palabra objeción, esto es que en el momento en que una de las partes ofrece sus pruebas, y la otra tiene la oportunidad de replicar y establecer que no esta conforme con esas pruebas y el objetante hace el simple pronunciamiento que se objetan las pruebas en términos generales; la simple objeción no tiene mayor problema toda vez que de esa forma no podrá desecharse alguna prueba porque no la esta fundamentando ni especificando exactamente el motivo por el cual se objeta, la simple objeción se hace cuando no existe mayor problema o no afecta en gran parte al juicio o a la persona que representamos". (22)

-----  
(22) Gómez Lara, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Colección Textos Universitarios Jurídicos. Harla. PP. 230.

Es así como esa objeción se realiza en una forma tan simple, solamente con el hecho de mencionar la palabra objeción en términos generales, esta objeción se realiza de la forma mencionada, siendo de esta manera no perjudican en forma directa al objetante toda vez que pueden ser pruebas que en el avance del procedimiento podemos notar que no son de gran importancia simplemente carecen de algún valor, por lo cual podrán ser desechadas con facilidad.

Es necesario que para el mejor entendimiento de lo que es la objeción en cuanto alcance y valor probatorio profundicemos sobre el tema que nos lleva a esclarecer aún mejor nuestras ideas.

"2.- Objeción en cuanto Alcance y Valor Probatorio. Para que podamos establecer en sí lo que es la objeción en cuanto alcance y valor probatorio, es primordial que se tomen en cuenta principalmente otros conceptos, toda vez que de ahí se deriva esta, objeción que en nuestro derecho laboral tiene gran importancia". (23)

---

(23) Ob. Cit. PP. 231.

Ahora bien, plasmamos estos conceptos porque en la prueba documental es donde se realiza la objeción en su plena o máxima amplitud y los documentos que ofrece la contraparte, nos habré el camino para que el objetante tenga una auténtica confianza de poder refutar y al mismo tiempo replicar que las pruebas que se presentan carecen de alcance y valor probatorio.

Es así que antes de especificar exactamente lo que es la objeción en cuanto alcance y valor probatorio; es necesario auxiliarnos o exponer determinados conceptos para que a partir de ahí nosotros podamos dar una abundante y exacta información sobre este tipo de objeción.

Para poder tener mayor conocimiento es necesario saber los conceptos que a continuación escribiremos:

Concepto de Documento: "Etimológicamente documento proviene de doleré que significa enseñar o dar a conocer. Sin embargo, podemos desprender que existen tres tendencias para conceptualizar al documento, conforme la primera, esta es una manifestación de ideas consignadas por escrito, de esa manera se excluye a las pinturas fotografías, y grabaciones, la segunda tendencia es más amplia se considera al documento como un acto humano representativo de un hecho quedando de esta manera

incluidos no solo los escritos sino también las pinturas, las fotografías y las grabaciones, y la última tendencia pretende caracterizar al documento como cualquier cosa mueble, con independencia de la representación incluyendo así también a las armas, zapatos o pañuelos". (24)

Podemos afirmar que la tendencia correcta es la segunda es decir, la que caracteriza el documento por su facultad para representar ideas y hechos, de tal manera que documento es un acto humano, capaz de ser captado por la vista y el tacto y que representa ideas o hechos, es decir, aceptamos como característica esencial la representación que puede hacerse de las ideas o hechos y no lo restringimos a la forma escrita, de tal suerte, que se incluye todo lo que literalmente se asienta en una cosa, las grabaciones, fotografías o pinturas, pero excluimos a las armas, zapatos o pañuelos que, aunque puedan probar algo en un procedimiento, los ubicamos en las pruebas de indicios.

La Ley Federal del Trabajo actual contempla en su artículo 795 y 796 que a la letra dice:

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

-----  
(24) IBIDEM

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

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

Concluimos, pues afirmando que para la Ley Federal del Trabajo, documento debe ser considerado un escrito que consigne una manifestación del pensamiento.

De los artículos anteriores podemos establecer que ha quedado precisado lo que son los documentos, por consiguiente estableceremos la objeción en ellos mismos.

Como ya conocemos el término de objeción y este se le da a las argumentaciones que puede afectar el sujeto contradictor del documento a fin de disminuir los efectos probatorios del mismo, o únicamente para evidenciar a la Junta la carencia de valor probatorio del mismo, o únicamente para evidenciar a la Junta la carencia de valor probatorio. Las objeciones deben efectuarse dentro de la fase de ofrecimiento de las pruebas y de no hacerlo así el derecho precluye.

En seguida analizaremos las causas del sujeto contradictor y que puede objetar un documento ofrecido dentro de un conflicto jurisdiccional laboral.

En cuanto a su alcance y valor probatorio podemos decir que la carencia de valor probatorio de un documento no es indispensable que el contradictor se refiera pues la junta está obligada a analizar el documento y determinar si el mismo posee la eficacia probatoria que le imputa el oferente de que sea o no objetado.

En la práctica es común objetar un documento por carencia de valor probatorio y así observamos que si se ofrece un recibo de pago de salarios sin firma del trabajador el mismo no posee eficacia para acreditar el pago, si un documento se ofreció para acreditar una relación de trabajo, pero en el mismo no se encuentra consigna ningún hecho que infiera la existencia de esa relación, la Junta no deberá otorgarle valor probatorio aunque el contradictor no lo objete.

Por lo anterior la objeción que realiza una d las partes será en cuanto alcance y valor probatorio tomando en cuenta lo anterior, podemos decir que una de las objeciones de gran importancia, cuando algún documento carezca de alcance y

valor probatorio estaremos en presencia de un documento que no nos Servirá como prueba, dándose plenamente la objeción en cuanto alcance y valor probatorio.

"3.- Objeción en cuanto Autenticidad de Contenido, Alcance y Valor Probatorio. Esta objeción es otra de las más importantes del procedimiento laboral ya que si en un documento en cuanto a su contenido existe una falsedad por alguna alteración, es decir, la falsedad en su significado más conocido, que es lo contrario a lo real a lo verdadero, por ello se dice que un documento es falso cuando contiene declaraciones opuestas a la verdad o que su redacción ha sido alterada materialmente. Si el documento contiene errores circunstanciales, no de esencia, es indubitable es decir no es falso; igual sucede si se incluye una letra, signo o símbolo que no sería en sustancia sino en contenido, no podemos hablar de alteración". (25)

Si un documento contiene una declaración de renuncia al trabajo o de un despido y esos hechos narrados en el instrumento no sucedieron, el documento es falso al sujeto contradictor, corresponderá objetarlo y acreditar dicha objeción en el juicio, para evitar que produzca efectos probatorios.

-----  
(25) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa: México Distrito Federal. 1990.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

El documento puede ser alterado, es decir cambia su redacción original y esta variación modifica completamente la esencia del contenido de un documento; y en este caso procede el objetante a replicar en contra de ese documento toda vez que el mismo tiene la certeza de la duda que existe en ese documento.

Una vez que se considera que existe alguna objeción en cuanto a la autenticidad de contenido es difícil el poder establecer que tenga un valor probatorio, ya que el contenido no es auténtico mucho menos se tendrá una plena seguridad que tenga algún valor probatorio y esto se puede decir cuando se ha modificado o alterado el documento, este deja de tener su autenticidad de contenido alcance y valor probatorio.

Cuando se tenga esta duda o ya se ha comprobado que la autenticidad del contenido de un documento ha sido modificado la Junta no le dará el valor probatorio que se le debe de dar por el hecho de alteración o modificación en este. Aceptándose en ese momento la objeción en cuanto a la autenticidad de contenido, alcance y valor probatorio.

4.- Objeción en cuanto Alcance y Valor Probatorio de Contenido y Firma. En el punto anterior tratamos la autenticidad de alcance y valor probatorio advirtiendo que si existe alguna modificación no se dará pleno valor probatorio y esto es hecho valer por el objetante.

Una vez que se ha establecido que sino se da en realidad el alcance y valor probatorio, será mucho más difícil el poder dar una aceptación en cuanto al mismo contenido y firma.

Cuando en algún documento exista la falsificación de una firma este documento dejara de ser dudoso; desgraciadamente es común la falsificación de firmas y de huellas en los conflictos laborales; también es frecuente que documentos verdaderos se objeten en el procedimiento probatorio con ese argumento. La acreditación de esa objeción requiere normalmente el desahogo de una pericial grafoscópica y grafométrica, en el caso de las firmas.

Como conclusión diremos que los documentos ofrecidos como pruebas pueden ser objetados por carencia de valor probatorio por tener una firma obtenida en un documento en blanco por encontrarse en estado de inconsciencia, por la fuerza o engaños; por obtener una falsedad por alteración o falsificada.

De lo anterior podemos desprender que es necesario que exista un documento y que tenga en realidad un contenido que no sea falsificado, es decir, que sea real y al mismo tiempo se valorara la firma que se tiene plasmada en el mismo documento.

Lo anterior nos lleva a verificar en sí el verdadero contenido de ese documento ya que nos podemos encontrar un documento que tenga un contenido modificado o alterado y en realidad la firma sea auténtica o verdadera, esto es de gran importancia toda vez que las personas pueden firmar algún documento sin previa lectura de lo que está firmado, esto es que desconoce el contenido verdadero de lo que están firmando o bien llegan por completo a ignorar el verdadero contenido.

Para mayor abundamiento tenemos lo establecido en el actual Código de Procedimientos Civiles en su artículo 335 que a la letra dice:

Artículo 335. Los documentos privados y la correspondencia procedente de uno de los interesados, presentados en el juicio por vía de pruebas y no objetados por la parte contraria se tendrá por admitidos y surtirán sus efectos como si hubieran sido reconocidos expresamente.

Puede exigirse el reconocimiento expreso si el que los representa así los pidiere: Con este objeto se manifestarán los originales a quien deba reconocerlos y se les dejará ver todo el documento y no solo la firma".

En este artículo nos establece que el objetante debe estar cuidando todas y cada una de las pruebas que presente su contraparte ya que al presentar un documento, el objetante deberá de hacer la mención de la objeción en cuanto alcance, valor probatorio de contenido y firma, si así lo cree conveniente por afectar a los intereses de su representado.

Cuando se da una objeción en cuanto alcance, valor probatorio de contenido y firma, es necesario que el objetante lo haga valer ya que la Junta deberá valorar si en realidad es cierto el contenido del documento así como la firma y cuando sea necesario deberá reservarse el derecho y fijar nueva fecha y hora para que los peritos en la materia verifiquen y establezcan si en realidad la firma es auténtica, así mismo deberá presentarse la persona que firmo el documento para ratificar la autenticidad y credibilidad de ese documento es decir que el ratificante o la persona que se presenta a verificar si es su firma, también deberá reconocer el contenido del documento.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Lo anterior no es válido si se establece que no se desconoce el contenido pero niega la firma; la Junta deberá proceder de la siguiente forma:

El objetante con la facultad que tiene podrá realizar la objeción en cuanto alcance, valor probatorio de contenido y firma al comprobarlo la Junta deberá desechar esa prueba por falta de validez, contenido y firma, procediendo a aceptar la objeción realizada por una de las partes. La autoridad competente tendrá que verificarlo para proceder a aceptar la objeción.

De todo lo establecido en el capítulo ha sido de gran utilidad toda vez que hemos aprendido a objetar las pruebas en su momento procesal oportuno, así mismo vimos las diferentes formas de objetar en la etapa de pruebas.

Por lo cual damos por visto el tema de la naturaleza jurídica de la figura jurídica denominada objeción en el derecho procesal mexicano.

## C A P I T U L O T E R C E R O

### MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO QUE SE RELACIONAN CON MOTIVO DE LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECION

Los medios de perfeccionamiento son relevantes ya que al no ofrecer estos y no haber ofrecido la prueba correctamente estaríamos arriesgandonos a que fuera desechada nuestra probanza; y para evitarlo es necesario aportar las pruebas y al mismo tiempo ofrecer un medio de perfeccionamiento para que tenga mayor fuerza o credibilidad de lo que estamos presentando

De lo anterior podemos hacer un análisis diciendo que se llama medios a las diversas formas, modos o maneras de realizar las cosas, de la misma forma va entrelazado la palabra perfeccionamiento que a criterio nuestro decimos que es refinar, mejorar o consumar los hechos o actos que se realizan en el momento de ofrecer las pruebas.

Ahora que ya sabemos el significado de nuestras palabras de perfeccionamiento, esto los aplicaremos a la figura jurídica de la objeción en la forma siguiente:

Los medios de perfeccionamiento son de gran utilidad en la aplicación de la figura jurídica de la objeción, toda vez que al realizar o mencionar el medio de perfeccionamiento estaremos en presencia de una objeción simple ya que no existen los medios necesarios para respaldar las pruebas que se ofrecen, siendo más fácil la objeción como el desechamiento de la prueba ofrecida.

Existen medios de perfeccionamiento que nos ayudan a mantener firme y al mismo tiempo a respaldar la prueba que se ofrece; esto es que en el momento de la objeción que haga nuestra contraparte ya se haya ofrecido el perfeccionamiento para ayudar al juzgador a que no se deseche la prueba por tener un medio de perfeccionamiento.

En cuanto a los medios de perfeccionamiento podemos aclarar que esto se debe hacer en el momento en que se ofrecen las pruebas, independientemente del tipo de prueba que sea; esto es que en todas las pruebas cuando sea necesario se deberá realizar o mencionar el medio de perfeccionamiento; esto es con la finalidad de que en el momento en que se nos objete quiera que la autoridad competente la deseche, pero cuando ofrecen el medio de perfeccionamiento será difícil y hasta que no se desahogue este mismo no se podrá desechar esa prueba, aunque

con la objeción que se realizó se tenga duda de la veracidad de la prueba, pero precisamente el medio de perfeccionamiento nos sirve para mantener la prueba latente hasta que no se pruebe lo contrario.

El medio de perfeccionamiento nos sirve para mantener a salvo la prueba que estamos presentando, esto es que cuando se objete se tenga un medio de perfeccionamiento para mantener la prueba hasta que se haga el desahogo del medio de perfeccionamiento y hasta se podrá decir si la prueba es desechada por la objeción realizada o en realidad será admitida.

La Ley Federal del Trabajo contempla los medios de perfeccionamiento en diversos artículos que más adelante trataremos, pero si es necesario que nuestra ley que nos regula todas las situaciones en relación al trabajo, pero al mismo tiempo nos orienta en cuanto a los medios de perfeccionamiento, para que no sean desechadas las pruebas con la objeción.

Los medios de perfeccionamiento que la relacionan con motivo de la aplicación de la figura jurídica de la objeción son:

**1.- COTEJO Y COMPULSA DE COPIAS AL CARBON O FOTOCOPIAS EN CUANTO AL MEDIO PROBATORIO PARA EL EVENTO DE LA OBJECCION.**

Este es uno de los medios de perfeccionamiento que sirve para acreditar la validez de la prueba ofrecida y al mismo tiempo se puede mantener con vida a la prueba hasta el desahogo del medio de perfeccionamiento.

Primeramente especificaremos el significado y decimos que la palabra cotejo significa: "Confrontar dos cosas, acción y efecto de cotejar, comparación". (26)

De lo anterior decimos que es la manera de comparar determinados documentos, hay que distinguir que el cotejo es verificar si son iguales las letras y firmas, en cuanto a las copias al carbón o fotocopias debemos de comparar entre dos o más documentos , en cuyo caso hace prueba plena como si se trata de un original y acreditan su existencia.

---

(26) García Pelayo, Ramón. Diccionario Larousse. México Distrito Federal. 1990.

Cuando se habla de copias al carbón o fotocopias establecemos que desde el momento en que existen las copias ya mencionadas se presume que existe el original; por lo cual hablamos del cotejo esto es que se compara la copia con el original verificando que cada una de las letras como espacios en blanco y la firma sea idénticos a los que se encuentran en la copia que se tiene.

Lo antes mencionado lo podemos respaldar con lo establecido en el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 798. Si el documento privado consiste en la copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetada la compulsión o cotejo con los originales; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentra".

Del artículo anterior podemos comentar que es necesario especificar exactamente el lugar donde se encuentra los documentos que servirán de cotejo, es decir que se tendrá que corroborar si en realidad las copias al carbón o fotocopias contengan exactamente lo vertido en los originales, para que de esa forma se pueda perfeccionar la prueba y esta sea admitida.

Retomando el mismo tema hablaremos de la compulsión la cual viene relacionada con el cotejo y diremos que la palabra compulsión significa: "Comparar documentos, sinónimo hojear para verificar". (27)

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

Si relacionamos las dos palabras que son el cotejo y compulsión tendríamos como resultado que debemos de llevar a cabo la comparación de los documentos para especificar que en realidad las copias al carbón o fotocopias son idénticas con el que se está comparando y toda vez que se presume que al tener las copias existe un documento original de lo que está presentando.

---

(27) IBIDEM PP.450

Explicando de una forma muy somera establecemos que las copias al carbón o fotocopias son medios de prueba por lo tanto se debe de realizar el cotejo y compulsas para que estas pruebas tengan una veracidad ya que de lo contrario sino es conferido ese medio de perfeccionamiento en el momento de objetarlas; como son copias simples se haría fácilmente el desechamiento de esa probanza hasta no comprobar lo anterior, por lo cual es importante el medio de perfeccionamiento para que se tenga la oportunidad de mantener presente esas pruebas.

En suma podemos establecer que es necesario el ofrecimiento del medio de perfeccionamiento cuando se presenta como pruebas copias al carbón o fotocopias; este medio de perfeccionamiento se hace con la finalidad de poder tener una oportunidad más fehaciente de las mismas, para que cuando se lleguen a objetar no sean desechadas inmediatamente sino que las pruebas ofrecidas queden en autos hasta que se lleve a cabo el desahogo del medio de perfeccionamiento que se ofrece, y en este caso es el cotejo y compulsas este se realiza con la finalidad de que no se pierda esa prueba y se tenga la oportunidad de poder probar que si existe un documento original del cual se desprenden las copias que se presentan, siendo el desahogo la comparación, confrontación o examinación del documento original con las copias presentadas y una vez realizado esta verificación se tomará como una prueba plena, siempre y cuando sea exactamente igual el contenido de las copias como del original.

"Ahora bien para el momento de la objeción solamente se objetan las copias ofrecidas como pruebas y cuando no existe ese perfeccionamiento la autoridad competente en este caso el secretario de acuerdos se encargara inmediatamente de hacer valer la objeción realizada por el objetante y entonces estaremos en presencia de una objeción bien fundamentada por no haber medio de perfeccionamiento".(28)

La finalidad de las objeciones en nuestra Ley federal del Trabajo es quitar las pruebas que no están ofrecidas conforme a derecho y esta misma ley nos ayuda a regular lo mencionado y también contiene reglas específicas que determinan la facultad de las partes para objetar el ofrecimiento que consideren mal hecho de las pruebas, por lo que se comprende que aquellas tienen la aptitud de fiscalizar las proposiciones de prueba que de manera reciproca cada una de ellas hiciera entre sí, para hacer notar a la Junta de Conciliación y Arbitraje las fallas en que se pudiera haber incurrido en el ofrecimiento, o bien para señalar la improcedencia de algunos medios y con ello, concretamente pedirle su desechamiento. "La objeción no hace referencia al objeto de la prueba sino a la idoneidad de los medios para producirla".(29)

-----  
(28) Diaz de León, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa. Tomo II. 1991. PP.867.

(29)Roque García, D. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. Tercera Edición. 1992. PP. 289.

Analizando alguno de los artículos que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo verificamos lo que anteriormente se ha escrito, y los artículos son los siguientes:

"Artículo 807. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio que se encuentre en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario. Los documentos existentes en el lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda".

Anteriormente se había hecho mención sobre el artículo mencionado, por lo cual decimos que se tiene que verificar o comparar los documentos para que no exista duda alguna y de esta manera podemos citar al siguiente artículo.

"Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes, pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido".

Con los artículos anteriores reafirmamos nuevamente lo escrito en renglones anteriores así como nos apoyamos para dar algunos comentarios de gran trascendencia.

## **2.- RATIFICACION PARA EL EVENTO DE QUE LA PRUEBA DOCUMENTAL Y MEDIO PROBATORIO CONTENGA FIRMA ORIGINAL.**

La palabra ratificación es importante toda vez que tiene mucho que ver con las pruebas documentales, en el capítulo anterior tratamos lo que son los documentos, y esto nos ayuda para entender exactamente como se da la ratificación en las pruebas documentales.

Ahora analizaremos lo que significa la palabra de gran utilidad para nosotros, anticipandonos a decir que para nosotros la ratificación es aprobar o confirmar una cosa.

Del párrafo anterior comentamos que la ratificación según nuestro criterio es la acción de probar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, tomándola como cosa cierta y de efectos jurídicos, por lo cual es necesario que en el

momento de ratificar o de aceptar en cierta forma el contenido del documento.

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual en su artículo 802 dice:

"Artículo 802. Se refuta autor de un documento privado al que lo suscribe.

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

Este artículo nos ayuda a identificar o saber cual es aquella persona la que suscribe un documento identificándolo con la firma o en su caso con huellas digitales.

De la misma manera el artículo que a continuación transcribiremos nos ayudara a comprender con mayor facilidad la objeción de un documento.

"Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podran ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que recibirán, si fueran procedentes en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley".

Como ya hemos mencionado anteriormente, el documento es aquel papel en el cual se encuentran plasmadas una serie de letras y estos conforman los renglones en los cuales se establecen las palabras y esto sirve como medio de prueba y en algunas ocasiones contiene la firma, esta firma es importante ya que se debe de escribir en el documento y reconocer el contenido y firma.

"Una vez que se tiene el documento y se ofrece como prueba es necesario aplicar o mencionar el medio de perfeccionamiento que en este caso es la ratificación de contenido y firma; esto es aquella persona que firma el documento deberá reconocer el contenido del documento toda vez que ha plasmado su firma y de la misma forma será responsable del contenido por haber aceptado desde el momento en que lo firma". (30)

---

(30) Tellez Tovar, Juan. Derecho del Trabajo. Editorial Americana. México. 1990. PP. 910.

La ratificación se da en el momento de ofrecer las pruebas y es con la finalidad de esclarecer la verdadera firma y su contenido; esto es que se presenta el documento y su medio de perfeccionamiento para que en caso de ser objetado tenga la posibilidad de mantener la prueba dentro del procedimiento, es así que para el desahogo se necesita la presencia de aquella persona que firmo el documento para que ratifique si en realidad firmo el documento que se presento para que ratifique si en realidad firmo el documento que se presento y así se estará desahogando la ratificación de contenido y firma y puede darse el caso de reconocer solo la firma pero no el contenido o viceversa.

Se presume que al firmar el documento se conoce el contenido del mismo, por lo cual se le llama ratificación de contenido y firma.

Veremos a continuación el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Artículo 800. Cuando un documento que provenga de un tercero ajeno al juicio, resulta impugnado deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para la cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Cuando contenga la firma original se da la ratificación para comprobar que en realidad la persona firmo el documento y como ya se dijo es necesario que asista la persona para que reconozca su firma original.

**3.- PERICIAL CALIGRAFA, GRAFOSCOPICA Y GRAFOMETRICA, PARA EL EVENTO DE QUE EN LA RATIFICACION NIEGA COMO SUYO DE SU PUÑO Y LETRA LA FIRMA QUE SE LE ATRIBUYE.**

La pericial grafoscópica las partes la ofrecen como prueba en cualquier controversia, ya sea laboral, fiscal, civil, penal, mercantil entre otras ramas del derecho.

Antes de continuar con este comentario y por razones de orden y mérito histórico, cabe hacer notar que la grafoscópica tiene origen en la comparación formal de símbolos, jeroglíficos, dibujos o figuras con los que los primeros hombres se expresaron entre si con el medio de comunicación y su proceso evolutivo ha sido lento como lento ha sido la evolución

de la escritura del hombre de tal forma que en la actualidad los peritos grafoscópicos no van a analizar símbolos o figuras de animales o cosas que utilizaron las civilizaciones antiguas como los griegos, fenicios, egipcios, romanos entre otras más, sino que analizarán y observarán las gráficas números o trazos arbitrarios y caprichosos que el hombre actual ha venido evolucionando en el aspecto cuantitativo y cualitativo por el ámbito, el gusto y la facilidad en el manejo del instrumento incriptor que se traduce en una escritura en cuanto a su orden y belleza ornamentada y elegante, de tal forma que, la grafoscopia tiene por objeto la observación de las grafías y de su origen.

Ahora bien, el valor científico de la grafoscopia es la experiencia como madre de todas las ciencias que se basan a su vez en la utilización de aparatos ópticos, para lograr los objetivos del perito y que si bien es cierto que por mucho tiempo se consideró como una prueba de dudosa eficacia, hoy gracias a los procedimientos técnicos que en esta materia han progresado considerablemente, los juzgadores creen que si alguna de las partes o ambas no demuestran deficiencia alguna respecto de la prueba pericial de cotejo de letras o trazos caprichosos y arbitrarios asentados por el hombre, procede a otorgar a dicha prueba la veracidad que merece, máximo cuando el juzgador no se le pone enfrente ningún elemento de convicción en su contra.

"Por méritos propios, a la prueba pericial se le ha otorgado valor probatorio pleno, pero no por el hecho de su ofrecimiento sino porque el perito en su dictamen asienta razonamientos técnicos grafoscópicos que producen convicción en el juzgador, quien debe sin mayor excusa otorgarle el valor probatorio que merece".(31)

El desahogo de la prueba pericial se puede solicitar a instancia de parte o de oficio, en el primer caso a través del incidente de falsedad de documentos y en el segundo, cuando el juzgador se percata que una o más promociones contienen firmas que difieren en su morfología, que no obstante a sus evidentes diferencias, dicho juzgador se encuentra impedido para desechar de oficio la promoción o instancia de que se trate, toda vez que carece de los conocimientos técnicos grafoscópicos para dictaminar al respecto y aún y cuando tuviese pericia en la materia, se encuentra impedido para determinar la falsedad y por ende el desechamiento de la instancia, y en el supuesto de que no atendiera el impedimento, la parte que resulte perjudicada con esta persistencia, podrá interponer el medio de defensa que corresponda, argumentando que el juzgador actuó fuera de su esfera de sus atribuciones, y por consiguiente la violación de las garantías de legalidad y seguridad jurídica que consagra el artículo 16 del Pacto Federal.

-----  
(31) Prieto Castro. Panorama del Derecho Procesal y Comentarios para la Práctica y Teoría Procesal Civil. Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa. 1992. PP. 1124.

El ofrecimiento de la prueba pericial grafoscópica podrá hacerse al interponer la demanda laboral, al contestarse esta, al ampliar la demanda o al contestarse la ampliación, o en cualquier parte del procedimiento, de tal manera que el ofrecimiento y su desahogo que se haga antes de que se dicte laudo reúne los requisitos de una prueba superveniente.

De lo anterior podemos establecer que es de gran importancia el realizar una adecuada objeción, toda vez que es fundamental en la etapa de pruebas ya que la autoridad competente valorará la objeción que se está realizando y de esta forma tendremos un número menor de pruebas que puedan llegar a repercutir en el procedimiento laboral del cual queremos obtener un laudo favorable para la parte que se representa.

En suma esta prueba se puede ofrecer dentro del procedimiento laboral, pero esto deberá ser hasta antes de que se dicte un laudo, de tal manera que se tomará por aceptada a la presentación de esta siempre y cuando no exista una adecuada objeción.

#### 4.- VALORACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECCION DENTRO DE LA SECUELA PROCEDIMENTAL Y AL DICTAR LAUDO DEFINITIVO.

La figura jurídica de la objeción es importante dentro del procedimiento laboral ya que esta marca la pauta para desechar las pruebas que no se encuentran ofrecidas conforme a derecho , esta valoración que se realiza es con la finalidad de dar o de tener un criterio jurídico más amplio al momento de dictar el laudo definitivo.

Al encontrar los juzgadores determinadas objeciones en las pruebas analizan las causas que dieron origen al desechamiento de las mismas, por lo cual al tener estos antecedentes tienen mayor facilidad de dictar un laudo que sea favorable para el que demostro fehacientemente la acción que defiende.

Esta figura jurídica es importante ya que dentro del procedimiento son aportadas pruebas que no son verdaderas o carecen de un valor jurídico por lo cual deben ser valoradas en ese momento por el Secretario de acuerdo para que determine si efectivamente tienen valor probatorio o carecen del mismo.

La objeción tiene amplio valor en la etapa de ofrecimiento de pruebas porque en esa misma fase se determina si las pruebas que se presentan son ciertas, y le concierne a la autoridad competente darle el valor correspondientes a esa objeción, pero para esto es necesario que al momento de realizar la objeción esta sea completamente fundada y motivada para que de esa forma al realizar el estudio y analisis de las pruebas y sus objeciones esta última tenga una mayor repercusión en las pruebas presentadas.

Ahora bien, es de gran utilidad que las objeciones sean perfectamente valoradas en la etapa correspondiente, pero solamente se les dará ese valor cuando en realidad se demuestre jurídicamente que efectivamente las probanzas aportadas no son ofrecidas conforme a derecho, una vez que la autoridad desecha las pruebas por considerar que se probó plenamente con la objeción su falsedad queda perfectamente plasmado en el momento en que se cierra esta etapa.

Lo anterior sirve para cuando dicten un laudo definitivo, toda vez que los dictaminadores analizaran que una de las partes no

esta probando su acción y esto sirve para acreditar que fue valorada la figura jurídica de la objeción debidamente en la etapa de pruebas, y por consiguiente al tener en contra la parte que no acredito su acción.

Y de la misma forma en que se valoro la objeción en la etapa de ofrecimiento de pruebas se hace al momento d dictar el laudo definitivo por lo cual es indispensable que quede completamente acreditada esta en la etapa correspondiente para que sea más fácil para dictar el laudo definitivo y de esta forma se cumplirá con la efectiva valoración que se debe de realizar a las objeciones en la secuela procedimental.

##### **5.- LA IMPORTANCIA D LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECION EN SUS DISTINTAS MODALIDADES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Es importante y de gran trascendencia el saber aplicar la figura jurídica de la objeción en sus distintas modalidades, ya que habíamos visto en el capítulo anterior esa forma, por la cual solamente nos concretamos a decir la aplicación la importancia de esta.

Dependiendo el tipo de pruebas que se nos presente la parte contraria será la forma en que se aplicará la aplicación siendo necesario e importante el saber en que momento se puede hacer la objeción simple, la objeción en cuanto alcance y valor probatorio, la objeción en cuanto autenticidad de contenido y alcance y valor probatorio, la objeción en cuanto autenticidad de contenido alcance y valor probatorio de contenido y firma.

Su importancia de esta objeción es que se pruebe plenamente la causa o motivo por el cual se objeta. así mismo esta debe ser realizada en el momento procesal oportuno.

Para que tenga valor esa objeción realizada deberá realizarse conforme a derecho y de esta forma tendrá una gran importancia en las pruebas toda vez que por medio de esta se desecharán las pruebas que no sean veraces, por lo cual es de suma importancia al aplicarlas primeramente cuando se debe de hacer y segundo fundamentarlas adecuadamente para que tengan la debida importancia y valor que debe tener la objeción.

## C A P I T U L O   C U A R T O

**DISPOSICIONES, CRITERIOS Y ESTUDIOS QUE DETERMINAN LA APLICACION DE LA FIGURA JURIDICA DE LA OBJECION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EN MEXICO, POR PARTE DE:**

### **A) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es nuestra máxima legislación toda vez que dentro de ella se tiene concentrados todas las disposiciones jurídicas, solamente en algunos casos en particular y dependiendo de la materia se aplicaran las normas supletorias, en este caso es la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, teniendo que hacer un estudio sobre la Constitución Política para especificar en que artículos de esta misma se encuentran relacionados con el tema que nos ocupa.

Dentro de la Constitución vigente podemos mencionar que el artículo 3 en sus fracciones IV, V, VII y VIII nos habla de las modalidades de la educación de los obreros y del trabajo universitario. Estas fracciones regulan la educación de las personas y esto es con la finalidad de poder tener una mejor preparación y un mayor número de profesionistas

para que se tenga la oportunidad de poder tener un mejor empleo y un mayor desenvolvimiento dentro de la misma sociedad.

Analizando el artículo 4 se refiere a la igualdad jurídica del varón y la mujer, y en lo que atañe al derecho de la vivienda, es de gran relevancia lo que menciona este artículo, toda vez que dentro de esta Constitución resguarda el derecho tanto del hombre como de la mujer, es decir la misma Constitución establece que se debe tratar por igual y también se debe de dar las mismas oportunidades tanto para uno como para el otro, ya que los dos tenemos la misma capacidad para desenvolvernos, así como para desarrollarnos en un igual plan de trabajo, por lo tanto deberá ser retribuido según las funciones que desempeñen, pero esto será por el trabajo realizado y no por el sólo hecho de ser hombre ganara más o por ser mujer menos sino que se tendrá que pagar de cuerdo al trabajo desempeñado así sea desde el más humilde hasta el más codiciado.

Si analizamos el artículo 5 se refiere a que ninguna persona se le impedirá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos; y nadie podrá ser obligado a prestar trabajo sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

También debemos de hacer una vinculación cuando este precepto aluda a la obligatoriedad de ciertas funciones y a los caracteres de los servicios profesionales del indole social. En este articulo se precisa plenamente que al momento de prestar un servicio debe ser pagado y es que donde nuestro derecho social se ve más protegido directamente.

El articulo 25 nos habla sobre el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza con el concurso del sector social en el desarrollo económico nacional, la participación del propio sector social en el impulso y organización de areas prioritarias del desarrollo, con la creación de empresas pertenecientes al sector social apoyadas por el sector público con la organización y expansión del sector social contenidas en el penúltimo párrafo. Aquí nos damos cuenta que trata de regular la riqueza es decir que no solamente quede esta concentrada en pocas manos sino que por el contrario al que trabaje se le pagara, pero esto debería de ser equitativo porque en algunas partes se trabaja más y es menor el salario, por lo cual surge la necesidad de tener la protección de la ley para salvaguardar nuestros derechos.

En el articulo 73 faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del articulo 123 es decir tiene que ver con las facultades del propio Congreso en materia

de planeación nacional del desarrollo económico y social y con la expedición de leyes que tengan como fin la producción suficiente y oportuna de bienes y servicios nacionalmente necesarios. Aquí podemos darnos cuenta que el Congreso mencionado es el que realizara las leyes para la regulación en nuestra materia por lo cual tenemos un respaldo jurídico.

Uno de los artículos de la Constitución que nos brinda un amplio campo jurídico es el 107 donde establece que en materia de amparo podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en asuntos laborales y si hacemos un análisis nos percatamos que por medio de este artículo tenemos una oportunidad más para la defensa de la parte trabajadora.

Ahora bien, el artículo 123 que es el más importante de todos los que hemos mencionado no menospreciando a los citados pero de este se derivan todos los anteriores por lo cual haremos un análisis profundo sobre el artículo antes citado y que a la letra dice:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedando prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años: Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación: gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para prever a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para Trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conceder las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII: Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquiera en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda: Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes de juego de aza;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dichas obligaciones;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso,

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX: Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantenerlos precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje;

XXI: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y de los patrones y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo,

XXII: El patrón que despida a un obrero sin causa justificada 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 de cumplir el contrato, mediante el pago e 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, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por su salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la de manda de trabajo, y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI: Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y avisado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVIII: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se espresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multas;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería, y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las

autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

- 1.- Textil;
  - 2.- Eléctrica;
  - 3.- Cinematográfica;
  - 4.- Hulera;
  - 5.- Azucarera;
  - 6.- Minera;
  - 7.- Metalúrgica y sidererúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
  - 8.- De hidrocarburos;
  - 9.- Petroquímica;
  - 10.- Cementera;
  - 11.- Calera;
  - 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
  - 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
  - 14.- De celulosa y papel;
  - 15.- De aceites y grasas vegetales;
  - 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que destinen a ello;
  - 17.- Elaborada de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
  - 18.- Ferrocarrilera;
  - 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
  - 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio,
  - 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
  - 22.- Servicios de banca y crédito;
- b) Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de la ley; y respecto a las obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con cien por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo,

VI.- Sólo podrá hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en la ley;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública;

VIII.- Los trabajadores gozaran de derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá, prioridad que represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En casos de supresión de plaza, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue a otra suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, ebiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquiera en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se haga a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, los que susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

El estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis.- El banco central y los entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social".

El anterior artículo es un precepto que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionalistas derechos del individuo y a la composición de la estructura política es quizá la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

En tiempos atrás se vuelve exclusivamente para la Federación la facultad de legislar en materia de trabajo, en virtud de que la atribución inicial a las entidades federativas para hacerlo, había provocado un enorme caos que rayaba en la inseguridad jurídica, siendo esta reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en 1931.

Siendo así más preferible propio y técnico que el capítulo constitucional del trabajo recogiera una serie de rasgos relativos a la competencia por materia en cuanto a la aplicación

El anterior artículo es un precepto que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionalistas derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es quizá la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra constitución.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, entra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona preste un servicio personal técnicamente cuando una persona preste un servicio personal o subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general dueño del capital.

En tiempos atrás se vuelve exclusivamente para la Federación la facultad de legislar en materia de trabajo, en virtud de que la atribución inicial a las entidades federativas para hacerlo, había provocado un enorme caos que rayaba en la inseguridad jurídica, siendo esta reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en 1931.

Siendo así más preferible propio y técnico que el capítulo constitucional del trabajo recogiera una serie de rasgos relativos a la competencia por materia en cuanto a la aplicación

de las normas de trabajo a que este aspecto permaneciera en el ámbito correspondiente a las facultades del Congreso.

En realidad lo que se pretende es que se legislara en materia de trabajo y este artículo lo hace ya que contiene las bases de la reivindicación proletaria, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, reiteraba la prohibición de labores insalubres y peligrosos para mayores y niños, ponía muy en especial la regulación de los riesgos profesionales y las indemnizaciones.

Ahora que ya analizamos que en realidad existe una legislación que regulara los derechos de los trabajadores podemos decir que hasta cierto punto se ha realizado una verdadera legislación sobre materia laboral para que no quedaran a la deriva aquellos derechos que le corresponden al trabajador.

#### **B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL**

Dentro de la Ley Federal del Trabajo existe la seguridad de una regulación de la mayoría de los derechos como de las obligaciones de los trabajadores, es así que esta ley protege a todos aquellas personas que presente un servicio personal por una remuneración.

Es así que esta ley tiene una amplia gama de protección ya que nos damos cuenta que en relación al artículo 123 Constitucional con la Ley Federal del Trabajo engloba todos los beneficios que debe tener el trabajador para que este no sea explotado como se hacía en tiempos remotos; ahora bien, podemos establecer que en el año de 1917 el primero de mayo brinda una protección ya que empieza a regular por la Constitución Política y esto no se da por el simple hecho de la creación de una ley sino que con el paso del tiempo va surgiendo la necesidad de proteger a la clase débil que son los trabajadores porque son ellos que por necesidad de subsistir se ven en el aprieto de trabajar por lo cual muchos de los empresarios que en la mayoría de los casos explotan al trabajador y este como tiene la necesidad de laborar acepta las condiciones que ellos establezcan.

Toda vez que existe un trabajador y un patrón podrán surgir algunos conflictos laborales y para solucionar estos existe una autoridad competente que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales sirven para dirimir las controversias suscitadas entre los que integran la relación laboral, por lo tanto estas autoridades protegerán a la clase débil.

Ya que hemos visto que existe una autoridad que regula esas controversias podemos establecer que de acuerdo a las necesidades de la sociedad se tienen que ir modificando es decir actualizando las leyes conforme a la época en que se vive por eso es que en el año de 1980 el primero de mayo queda completamente plasmados los derechos sociales ya anteriormente habían sido regulados dentro de un mayor equilibrio entre las leyes, si bien es cierto que existía una regulación del derecho social es decir del derecho del trabajo no menos cierto es que debía existir una ley que contuviera todos y cada una de las obligaciones así como derechos de los trabajadores, para que en un momento dado existir algún problema entre la parte trabajadora y la patronal pudiera existir una legislación y una autoridad que nos ayudara a resolver ese problema que fue naciendo.

La Ley Federal del Trabajo fue creada con la finalidad de respaldar a todos aquellos trabajadores, surgiendo esta con la necesidad de tener una ley que contuviera todos y cada uno de los derechos de estos mismos, así mismo una protección jurídica que apoyara a la clase débil que es la trabajadora, porque existen muchos abusos de la parte empresarial ya que como ellos son los que tienen el poder por el dinero tratan de someter a la gente a las condiciones que a los patrones favorezca.

Adentrándonos un poco más al tema cuando existe un problema jurídico entre el trabajador y el patron tendrá que someterse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ahí donde se iniciará jurídicamente la controversia para darle una solución al capítulo pero es indispensable que la demanda y la contestación a esta en la primer audiencia que es la de conciliación es donde la Junta de Conciliación y Arbitraje exhorta a las partes a que lleguen a un arreglo o convenio para que en esa misma etapa quede concluido el asunto, pero sino es así se tendrá que continuar con el procedimiento y se ofrecerán las pruebas es decir todos los elementos necesarios para comprobar en sí nuestra acción, y es aquí donde entra nuestro tema medular del estudio realizado, siendo este la objeción de esos elementos presentados y la Ley Federal del Trabajo actual establece en su artículo 798 lo siguiente:

"Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Es necesario e indispensable realizar la objeción toda vez que cuando se realiza de una forma adecuada estaríamos desechando las pruebas ofrecidas por nuestra contraparte y quitaríamos elementos dentro del juicio que nos afectara.

El artículo antes transcrito nos menciona que se podrá tener oportunidad de salvar la prueba presentada pero cuando la parte contraria no ofresca un medio de perfeccionamiento con el sólo hecho de objetarla dar una buena fundamentación sobre esa objeción la autoridad competente tendrá que desecharla, pero ahí depende del conocimiento adecuado del abogado para que formule la objeción y se pueda quitar una prueba de nuestra contraparte.

Ya hemos visto cuando una prueba se objeta en cuanto a la existencia del documento, ahora veremos que podemos objetar en cuanto a la autenticidad de un documento y el artículo 811 de la Ley Federal del trabajo actual establece lo siguiente:

"Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas respecto a las objeciones, las que se recibiran, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 804 de esta Ley".

Ahora bien, ya vimos que puyede hacerse la objeción fácilmente siempre y cuando se tenga un pleno conocimiento sobre lo que se esta haciendo.

**FALLA DE ORIGEN**

Anteriormente se transcribieron artículos de la Ley Federal del Trabajo donde nos damos cuenta que esta ley regula la objeción estableciendo en sus artículos la forma de proteger a las pruebas; por lo cual es de gran relevancia el poder tener regulada esta figura jurídica dentro de nuestra legislación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es importantísima para todos los trabajadores ya que la Constitución y la ley citada son los respaldos jurídicos que se tienen para proteger a todas aquellas personas que presten un servicio a otra a cambio de un salario.

#### **C) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Esta Ley fue creada así como la Ley Federal del Trabajo para regular los derechos sociales del hombre y esto es con la finalidad de proteger al trabajador, el artículo 123 que anteriormente se transcribió es la base fundamental de estos derechos ya que es el apartado B el que protege a las personas que prestan su servicio a cambio de un pago o remuneración

ya que por medio de este se puede acreditar la relación laboral pero de la misma forma existen desventajas ya que los trabajadores que son regidos por esta forma tendrán que acatar todas las disposiciones.

Desde el momento en que se regule por esta legislación algún trabajador nos damos cuenta que estos mismos tendrán uso nombramiento y aparecerán en una nómina o lista de raya y disfrutaran de dos días de descanso y en la misma forma no se podrá exceder de ocho horas diarias de trabajo y dos periodos vacacionales de acuerdo a lo establecido en su contrato.

En el capítulos anteriores mencionamos la esencia tanto de la Ley Federal del Trabajo como la de los Trabajadores al Servicios del Estado, pero estableceremos en una forma somera la función de la misma.

Cuando llegara a existir algún conflicto entre la parte trabajadora y la patronal llevandose en un momento dado un procedimiento ante la autoridad competente se tendrá que realizar la demanda y en ese mismo acto se tendrá que ofrecer las pruebas y este procedimiento a diferencia de la Ley Federal del Trabajo es mucho más rápido en cuestión de tiempo para obtener un laudo definitivo.

No obstante que reciben un pago al prestar esos servicios se encuentran subordinados a los jefes y es así como se puede apreciar la burocracia siendo esta la que destaca con mayor frecuencia en nuestro país.

Ahora bien, podemos establecer que el artículo 123 en el apartado B es donde se encuentra básicamente la regulación de los trabajadores al Servicio del Estado dentro de nuestra Constitución Política, tomando en cuenta que existe otra legislación que es la Ley Federal del Trabajo Burocrático donde se expresa minuciosamente todos y cada uno de los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores.

Empezando a analizar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado nos damos cuenta que esta es más estricta en todos los aspectos, pero si vemos a fondo tendremos como resultado la protección que se brinda, toda vez que se tiene la facultad de contar con un sindicato de trabajadores los cuales luchan por defender lo que les corresponde.

Esta ley nos da una oportunidad de contar con un contrato de trabajo, siendo esto benéfico para los trabajadores

Por lo cual es preciso y necesario que se tenga el mayor cuidado al momento de iniciar un procedimiento porque se tendrá que ofrecer tanto al momento de presentar la demanda así como al de contestarla.

Para entrar al tema de relevancia para nosotros era necesario ver que los trabajadores al Servicios del Estado están sujetos a las condiciones que establezcan la constitución a la que pertenece.

En el caso de la aplicación de la figura jurídica de la objeción es de la misma forma que se hace en la Ley Federal del Trabajo esta tiene que realizarse cuando se tenga el conocimiento de las pruebas de la contraria para poder objetarlas y así empezar a descartar las pruebas presentadas, pero al realizar estas se tendrá que acreditar el porque de las objeciones es decir debe de existir una buena motivación así como fundamentación para que esta pueda ser valorada con mayor claridad por la autoridad competente.

No encontramos un artículo específico en donde nos regule la objeción en la Ley Federal al Servicio del Estado, toda vez que se debe encontrar comprendido en el capítulo de pruebas por lo cual al no encontrarse regulada esta figura

de la objeción por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en forma supletoria lo hará la Ley Federal del Trabajo, ya que esta si regula a la objeción y se tendrá que estar a lo expresado por esa ley.

La objeción es una figura jurídica importante dentro del procedimiento laboral, toda vez que se debe realizar con cierto conocimiento previo para que se pueda desechar las pruebas que se consideran que no deben tener valor probatorio.

Después de haber visto que la objeción puede tener trascendencia en la etapa de pruebas podemos concluir que al tener alguna duda sobre las mismas se tendrá que hacer la aplicación de esta y demostrando al mismo tiempo el porque de la oposición y si esta es dubitable se tendrá que ser desecheda por la autoridad competente.

Esta figura jurídica es aplicable en casi todas las materias solamente se necesita que se realice en el momento procesal oportuno para que produzca los efectos que debe tener.

**D) JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE LA NACION**

Para dar una mejor interpretación sobre la objeción es de gran utilidad el conocer los preceptos jurídicos, toda vez que estos mismos nos brindan una mejor comprensión sobre nuestro tema y a continuación citaremos algunos para tener un mejor apoyo sobre los comentarios que se realizan siendo los siguientes:

"PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS.- La interpretación de los artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las diversas hipótesis que en ellos se contienen siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral: En la fracción I del citado artículo 880, se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercida y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después, el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus pruebas, precluye su derecho y ya no puede ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las

que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones (artículo 880, fracciones I, último parte, y II), lo cual resulta lógico porque quien impugnó una probanza tiene el legítimo derecho de demostrar tal objeción, así como su contraparte lo tiene para aportar los elementos tendientes a comprobar la autenticidad y eficacia de las pruebas objetadas. Las hipótesis anteriores deben darse dentro del período de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuáles admita o deseche, pues una vez concluido dicho período, las partes ya no podrán proponer otra prueba, salvo los casos que establece el artículo 891, o sea, que se relacionen con hechos supervenientes o con tachas. Lo anterior, lógicamente, no faculta a las partes a ofrecer pruebas que debieron proponer en el momento procesal oportuno, y si se hace, no deberá admitirse por haber precluido su derecho". (31)

#### PRECEDENTES:

Contradicción de tesis 1/91. Entre el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de julio de 1992. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 14/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecisiete de agosto de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y Felipe López Contreras. Ausente: José Antonio Llanos Duarte, por Comisión Oficial.

---

(31) Cuarta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 8a Época. 56, agosto de 1992. Tesis J/4a. 14/92. P. 30.

La anterior jurisprudencia nos muestra la oportunidad que tenemos para presentar las pruebas así como para objetarlas, pero solamente se hará en el momento de la terminación de ofrecimiento de estas, una vez que se han ofrecido se procederá a objetar o a oponerse a las pruebas que ha presentado la contraparte, esta jurisprudencia nos ayuda a respaldar las aportaciones que con anterioridad ya se habían hecho ya que muchos de los litigantes no le dan el debido valor que merece esta figura jurídica de la objeción pero si bien es cierto que se puede realizar esta con el sólo pronunciamiento de la palabra objeción no menos cierto es que al establecer una oposición a esas pruebas es necesario el fundamentar adecuadamente esa objeción ya que al realizar una adecuada impugnación tendremos una prueba menos de nuestra contraparte y una mayor posibilidad de ganar el juicio.

Se considera también que al momento de realizar un a objeción en cuanto a la firma de un documento se tiene que comprobar de una forma fehaciente para que se le reste valor probatorio.

Ahora bien, existen personas que niegan u objetan un documento donde contiene su propia firma pero no basta con

objetarlas sino que deben de comprobar lo contrario es decir que no es su firma, esto se puede dar en algunos casos cuando se falsifica el contenido o la firma de un documento, por eso es indispensable el demostrar que la firma plasmada no es de quien dice ser y para fundamentar el anterior comentario a continuación transcribiremos una jurisprudencia:

"DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE. VALOR PROBATORIO DE LOS.- En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción y si no lo hace así dichos documentos merecen credibilidad plena". (32)

De la anterior jurisprudencia podemos observar que si existe fundamentación al momento de realizar una objeción pero también debemos acreditar que la oposición tiene gran valor, toda vez que seprobará el porqué de la no aceptación de esas pruebas.

-----  
(32) Cuarta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 6a Epoca. Quinta parte. Vol.40. PP.33.

**E) JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS DEL H. TRIBUNAL DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL**

Es necesario el tener un respaldo jurídico que nos ayude a proteger las objeciones que se realizarán en la etapa de ofrecimiento de pruebas por lo cual a continuación analizaremos algunas que nos sirven como protección para la oposición realizada, siendo las siguientes:

"PRUEBAS OBJECION VALIDA DE LAS. DEBE SER PARTICULARIZADA. Para que validamente se pueda considerar que una prueba es objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas, se diga que se objeta en términos generales las pruebas ofrecidas por su contraria, ya que la objeción debe realizarse en forma concreta a determinada prueba; precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor". (33)

La anterior jurisprudencia nos establece perfectamente que al momento de objetar las pruebas es necesario precisar la prueba en especial a la que se esta oponiendo y al mismo tiempo precisar la causa de la objeción para que de esta forma se pueda tener argumentos válidos para que se deseche la prueba.

-----  
(33) Quinta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.  
Amparo 3429/71, 3030/79, 4886/80, 7601/81 y 7609/81: Agosto 1992.

Ahora bien, podemos analizar otra jurisprudencia en donde nos establece el tema que nos ocupa siendo la siguiente:

"DOCUMENTOS PROVENIENTES DE LAS "PARTES NO OBJETADOS EN CUANTO A SU AUTENTICIDAD.- Si bien esta Sala, ha establecido que los documentos provenientes de una de "las partes equivalen a una prueba testimonial y que por tanto deben ser perfeccionados, también los es que se ha dicho que este perfeccionamiento sólo es necesario cuando a su autenticidad, pues sería ocioso y contrario a la economía procesal pretender ratificar algo que esta reconocido aún tácitamente por el contrario de quien lo ofrece". (34)

Si bien es cierto que esta jurisprudencia protege a los documentos que han sido ofrecidos por la parte contraria cuando tengan un medio de perfeccionamiento que pueda acreditar su veracidad, no menos cierto es que cuando ya es reconocido no existe la necesidad de ofrecer un medio de perfeccionamiento.

Ahora bien podemos darnos cuenta que estas jurisprudencia nos brindan una mejor visión sobre la forma de objetar las pruebas toda vez que si ya estamos concientes de que la prueba es válida es ilógico que se trate de objetar.

---

(34) Cuarta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 7a Epoca. Vol. 37. 5a. Parte. PP.38.

Es necesario que se aporten elementos suficientes para desechar esas pruebas porque esta jurisprudencia protege a los documentos privados en cuestión de su autenticidad, toda vez que si estos no son combatidos adecuadamente los mismos seguirán teniendo su valor probatorio, es así que al hacer una oposición por consiguiente se tendrá que demostrar lo que se esta diciendo para que dicha objeción tenga validez y de esta forma la autoridad competente en su momento valore la prueba así como la objeción y puedan desecharla con mayor facilidad y para comprobar lo antes escrito se tiene lo siguiente:

"DOCUMENTOS PRIVADOS, TIENEN VALOR PROBATORIO SI LA PARTE A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS OBJETA EN AUTENTICIDAD Y NO DEMUESTRA SU OBJECCION.- Los documentos privados que se atribuyen a las partes, conservan eficacia probatoria, aunque hayan sido objetados en autenticidad si la parte que hizo la objeción no rindió pruebas suficientes para acreditarla". (35)

Existe un sin número de documentos que presenta la parte contraria al momento de ofrece las pruebas, pero se analiza la objeción y si esta no es probada los documentos tendrán su valor probatorio como sino se hubiera realizado dicha oposición.

-----  
(35) Quinta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Amparos 1032/85, 5306/70, 1032/74, 3534/74, y 2287/87. Agosto 1992. PP.40.

De lo escrito anteriormente comprobamos que si el abogado no realiza adecuadamente la objeción esta no tendrá ningún valor toda vez que es necesario comprobar que la prueba presentada carece de legalidad y validez.

Cuando una persona llega a objetar una prueba es necesario dar a conocer lo que esta diciendo toda vez que la carga de la prueba la tiene aquel que se objeta los documentos o pruebas que presenta la contraparte, así que a continuación veremos una fundamentación sobre lo escrito.

"DOCUMENTOS PRIVADOS OBJECION A LOS, CARGA DE LA PRUEBA.- En materia laboral el que objeta de falso un documento debe probarlo por lo que si una de las partes dice haber objetado de falso un documento la carga de la prueba corresponde a ella, más no a la contraparte que tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico". (36)

De todas las transcripciones que hemos hecho podemos concluir que nos dan una buena fundamentación para que las objeciones se realicen con el pleno consentimiento y el mayor conocimiento posible para que al momento de hacerlas se demuestre que se tiene la razón y la autoridad valore que en realidad no son idóneas para el procedimiento por haber comprobado adecuadamente la objeción.

-----  
(36) Informe de 1986. Tesis 32. Séptima Epoca. Vol. 36. Quinta Parte. P. 39.

A continuación veremos una jurisprudencia más donde se habla de la objeción y es la siguiente:

"DOCUMENTOS PRIVADOS, TIENEN VALOR PROBATORIO SI LA PARTE A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS OBJETA EN SU AUTENTICIDAD Y NO DEMUESTRA LA OBJECION.- Los documentos privados que se atribuyen a una de las partes, conservan eficacia probatoria, aunque hayan sido objetados en su autenticidad, si la parte que hizo la objeción no rindió pruebas suficientes para acreditarla". (37)

#### PRECEDENTES

Amparo directo 2287/87, Manuel Martínez Alvarez. 30 de septiembre de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente José Martínez Delegado. Secretario: Rodolfo R: Ríos Vázquez.

Volumen 193-198, pág.16. Amparo directo 1032/85. Justina Merino Flores. 24 de junio de 1985. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez.

---

(37) Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. 7a Epoca. Volumen 217-228. Quinta Parte. Pág. 24.

Volumen 74,. Pág.21. Amparo directo 5060/74.  
Rubén Mario García Valdez. 27 de febrero de 1975. Unanimidad de  
votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo  
Aguilar Cota.

Volumen 50. Pág. 15. Amparo directo 5130/72. José  
Luis Beltrán Barreto y otros. 26 de febrero de 1973. 5 votos  
Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Secretario; Willebaldo Bazarte  
Cerdán.

Volumen 30. Pág. 16. Amparo directo 5306/70.  
David Hernández Cazares. 25 de junio de 1971. 5 votos. Ponente:  
Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Joel González Jiménez.

NOTA (1)

\*En las publicaciones originales estas tesis  
aparecen el RUBRO: "DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECIONES A LOS. CARGA  
DE LA PRUEBA".

NOTA (2)

Esta tesis también aparece en:

Informe de 1987, Cuarta Sala, Pág.  
29.

De todas las jurisprudencias anteriormente transcritas podemos llegar a la conclusión que sí existe un sinnúmero de fundamentaciones para la objeción pero es necesario que sea conocida por los litigantes para que en base a estas se puedan realizar las oposiciones sin que se tenga el temor de que no están debidamente justificadas jurídicamente.

Ahora bien, podemos especificar que al momento de hacer dicha objeción se tendrá que probar el porqué de ello toda vez que la carga de la prueba la tiene aquella persona que lo niega más no al que se le esta negando.

En suma para que la autoridad competente tenga como bien presentada la objeción es indispensable el realizarla y especificar exactamente a que prueba en especial nos estamos oponiendo y al mismo tiempo aportar las pruebas necesarias para acreditar lo que uno mismo esta manifestando es decir si se establece que esa prueba no tiene ningún valor probatorio diremos también la causa por la cual no se puede considerar como una prueba idónea.

Estas jurisprudencias nos sirve para retroalimentar las palabras que estamos pronunciando al objetar las pruebas, y tenga mayor fuerza nuestra oposición y la autoridad competente las valore de acuerdo a la validez jurídica que tengan las pruebas presentadas.

## F) LAUDOS DE LA H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Una vez que hemos visto en temas anteriores la fundamentación de la objeción ahora analizaremos la aplicación de esta misma , toda vez que al momento de dictar laudo se toma en cuenta todo lo realizado en el procedimiento laboral, y a continuación transcribiremos parte de una audiencia de ofrecimiento de pruebas, siendo la siguiente;

El expediente 2841/94 a cargo de MARIA DE LA LUZ MARTINEZ DIAZ en contra de AUTOTRASNPORTES MEXICO, TEXCOCO, siendo la acción principal despido injustificado.

Se habre primeramente la audiencia de conciliación donde la Junta de Conciliación y Arbitraje exhorta a las partes a llegar a un arreglo o convenio, pero las partes no acceden a ninguna propuesta ni de una parte ni de la otra, por lo tanto se continua con la audiencia se procede a ratificar la demanda por parte del representante legal de la actora y a dar contestación por parte de la demandada, de la misma forma acreditan su personalidad y realizan las aclaraciones pertinentes, posteriormente se cierra esta etapa y el Secretario de acuerdos acuerda reconocerla personalidad de las partes y tener por presentada la demanda asi como contestada la misma. se ratifica en todas y cada una de sus partes y se cierra la etapa d demanda y excepciones y se habre la etapa de ofrecimiento y

admisión de pruebas; en esta es donde nos ocupa nuestra investigación y dentro del mismo la parte demandada ofrece las pruebas documentales consistentes en la renuncia firmada por la actora, así como la confesional y otras pruebas más, pero al momento de tener uno de la palabra la parte actora objeta la prueba documental en cuanto a su autenticidad de contenido y firma toda vez que su representada en ningún momento firmó una renuncia y esa prueba por lo tanto fue prefabricada y se establece lo siguiente:

"Se abre la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, en uso de la palabra la parte actora dijo: Que se ofrecen como pruebas las documentales consistentes en comprobantes de pago (tarjetones) de la última quincena laborada, la confesional a cargo del C. CARLOS MENDEZ ORTEGA, y la testimonial a cargo de los CC. MARGARITA MUÑOZ SANCHEZ, MARIA DEL CARMEN HINOJOS TREJO y en este momento ratifico y reproduzco en todos sus términos las pruebas ofrecidas.-----

En uso de la palabra la parte demandada dijo: Que se ofrecen como pruebas por parte de su representada la documental consistente en el original de la renuncia de la trabajadora, la testimonial a cargo del C: JUAN HERNANDEZ TAVERA Y LOURDES CARDENAS ESTRADA y en estos términos procedo a objetar en términos generales las pruebas ofrecidas por la parte contraria así mismo se ratifican y reproducen en todas y cada una de las partes lo antes mencionado.-

En uso de la palabra la parte actora dice: Que procedo a objetar las pruebas ofrecidas por mi contraparte y en especial se objeta la documental pública consistente en el original de la renuncia de la trabajadora en cuanto a su alcance y valor probatorio así como en cuanto a contenido y firma y ofresco desde este momento como medio de perfeccionamiento la pericial caligrafa, grafoscópica y grafométrica para que los peritos reafirmen que no es la firma de

mi representada, por lo cual solicito a esta H. Sala tenga a bien designar el día y hora para el desahogo de la prueba antes mencionada, y pueda proceder a desechar las pruebas que fueron ofrecidas por la parte contraria". (37)

De la simple lectura de la transcripción antes mencionada podemos concluir que se esta objetando por un lado las pruebas en forma general, pero ya habíamos comentado en páginas anteriores que no basta solamente el decir que se objetan las pruebas sino que de una forma fehaciente se tiene que comprobar que lo que se esta diciendo es verdad, para que de esa forma pueda ser desechada la prueba que no tiene validez jurídica.

Analizando la audiencia del desahogo de la prueba pericial caligrafa grafoscópica y grafométrca notamos que efectivamente la prueba presentada por la demandada era completamente falsa ya que había sido prefabricada y esta no tenia ningún valor probatorio; y aún más la parte actora se reserva los derechos para poder actuar por la vía penal por falsificación de documentos.

Ahora bien veremos que la prueba antes mencionada fue desechada por la autoridad y de esta forma la demandada no pudo probar su acción y por lo tanto el laudo es condenatorio para la demandada.

-----  
(37) María de la Luz Martínez Díaz. VS Autrotransportes México, Texcoco. Acción Principal: Despido injustificado. Junta 3 Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien podemos transcribir parte del laudo que se dicto por la Junta de Conciliación y Arbitraje y es el siguiente:

"RESUELVE"

"PRIMERO.- La actora probó parcialmente en autos la procedencia de su acción.- La demandada Auto Transportes México, Texcocono justificó la defensa y sus excepciones que opuso.

SEGUNDO.- Se condena a la demandada Auto Transportes México Texcoco a reinstalar a la demandada y al pago de los sueldos caídos, desde el momento en que realizó el despido injustificado, en la inteligencia de que el último sueldo que percibía fue de NS65.00 diarios.

TERCERO.- Se deja a salvo los derechos de la actora para que lo haga valer en la vía y términos previamente establecidos para ello.

Archivese el expediente como asunto totalmente concluido"(38)

-----  
(38) IDEM.

Del laudo anterior analizamos que es fundamental las pruebas en todo procedimiento para acreditar la acción, pero cuando estas de nos desechan por una objeción no se existe otra forma de poder acreditar lo que se pretendía, por lo cual es indispensable ofrecerlas conforme a derecho y de la misma forma cuando se va a realizar una objeción es necesario dejar bien entendido el por qué de esa objeción y dar las bases sólidas que ayuden al desechamiento de esas probanzas.

También podemos ver a continuación el siguiente caso en donde no se acredita la acción por ser objetadas las pruebas presentadas.

En el expediente 14/94 a cargo de ROSA MARIA ALFARO SOLIS VS RAUL HILCHEN RICO. por Reducción de Salario de 10%.

A continuación veremos la forma en que se desecha las pruebas por las objeciones realizadas.

Se abre la audiencia de conciliación, no existiendo arreglo alguno entre las partes, se cierra esta etapa, y se habré la audiencia de demanda y excepciones; se admite la demanda y a contestación procediendo a ratificar en cada una de sus partes lo antes mencionado, de la misma forma se acredita la

personalidad de las partes y se cierra la etapa habiéndose la de ofrecimiento y admisión de pruebas quedando de la forma que se transcribe:

"En uso de la palabra la parte actora dice: Que en este acto ofrezco como pruebas las que a continuación se mencionan y son la documental consistente en copia de la nómina, la documental consistentes en copias fotostáticas de recibos de pago, la testimonial a cargo de RAUL HILCHEN MACIAS, siendo éste el hijo del ahora demandado, quien me comprometo a presentar en el día y hora en que la H. Junta lo solicite, la Testimonial a cargo de la Señorita LAURA FLORES RODRIGUEZ, encargada de la fotocopidora Jutzat, a quien me comprometo a presentar en el momento procesal en que se solicite, lo antes mencionado se ratifica y reproduce en todos y cada uno de sus términos.

En uso de la palabra la parte demandada dice: Que una vez que se le ha acreditado la personalidad en autos procedo a ofrecer las pruebas de la parte que represento la documental consistente en nómina de control de salarios, para el supuesto sin conceder de que la presente probanza sea objetada se ofrece como medio de perfeccionamiento la ratificación de contenido y firma, la documental consistente en recibos de pago, efectuados tres quincenas antes de la demanda, firmadas por la misma, para el supuesto sin conceder de que la presente probanza sea objetada en cuanto autenticidad de contenido y firma se ofrece la ratificación de contenido y firma, Se ofrece la pericial caligrafa grafoscópica y grafométrica, para el caso de que la parte actora desconociere la firma y huella o documentos que fueren exhibidos por la parte actora a cargo del perito que designe está H. Junta toda vez que el oferente carece de medios suficientes para presentarlo por cuenta y costa, al reconocimiento del cuestionario que se anexa y antes de ratificar y reproducir me permito objetar en términos generales las pruebas ofrecidas por mi contraparte y en especial las documentales consistentes en copia de la nómina y la documental consistente en copia fotostática de recibos de pago y estas son objetadas por carecer de alcance y valor probatorio lo cual se desvirtuara en el momento en que se realice el desahogo de la prueba pericial

que anteriormente ya había ofrecido. solicitando a esta H. Junta deseche las pruebas ofrecidas por mi contraparte por no estar ofrecidas con estricto apego a derecho lo cual ratifico y reproduzco en todas sus partes".(39)

Ahora procedemos a ver la forma en que la Junta de Conciliación y Arbitraje dictó el laudo definitivo.

"RESUELVE"

PRIMERO.- La actora no probó su acción, el demandado Raúl Hilchen Rico justificó su acción.

SEGUNDO.- Se absuelve al demandado de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la actora.

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE. Y en su oportunidad archívese el expediente como asunto totalmente concluido.

-----  
(39) ROSA MARIA ALFARO SOLIS VS RAUL HILCHEN RICO. Acción Principal: Reducción de salario en un 10%. Junta 7 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

**G) JURISPRUDENCIAS DEL H. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y  
ARBITRAJE**

Las jurisprudencias emitidas por el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje nos permiten fundamentar nuestras objeciones pudiendolo ver en las siguientes transcripciones:

"DOCUMENTOS PRIVADOS NO OBJETADOS HACEN PRUEBA PLENA.- Los documentos privados no objetados por el colitigante, hacen prueba plena como si hubieren sido reconocidos, aún tratándose de juicios de orden mercantil y no obstante lo dispuesto en el artículo 1296 del Código de Comercio, que establece que los documentos privados sólo harán prueba plena y contra su autor, cuando sean reconocidas legalmente, porque dada la naturaleza de la disposición de ese Código y la tendencia del legislador que dio forma a este cuerpo de leyes, debe entenderse que dio forma a este cuerpo de leyes, debe entenderse que establecido el carácter supletorio de las legislaciones de los diferentes Estados de la República, en materia mercantil, por lo que sólo debe admitirse como omisión de las reglas para la valoración de las pruebas admitidas por la generalidad de los Códigos de Procedimientos Civiles de los Estados, por lo que debe estarse a las disposiciones supletorias para decidir estas cuestiones".(40)

---

(40) Tercera Sala. Semanario Judicial de la Federación. 6a Epoca. Volumen CXXXII. Pág. 40.

PRECEDENTES:

Amparo directo 246/66. Reynaldp Váldez Rocha.  
20 de junio de 1968. 5 votos. Ponente:  
Mariano Azuela.

Volumen LIV. Cuarta Parte. Pág. 201. Amparo  
directo 7067/61/1a. José Luis Sosa Martínez.  
1o. de mayo de 1962. Ponente: Gabriel García  
Rojas.

Es bien importante el saber refutar las pruebas porque cuando no se hace con el debido cuidado o de plano no se realiza esta, se tendrá por ciertas las pruebas que se presentan y la Junta estimara como una prueba plena y por lo tanto afectara a los intereses de nuestro representado, por lo cual se debe de hacer con el mayor cuidado posible y el conocimiento adecuado para que se tenga como valida la objeción realizada y no tengan ningún valor esas pruebas.

"PRUEBA TESTIMONIAL, OBEJCION A LA.-  
Deben desecharse los conceptos de violación en que se objete la prueba testimonial, no por su resultado, sino por los puntos comprendidos en los interrogatorios, sin precisar qué hechos hayan sido falseados por el sentenciador al precisar la prueba, ni que al estimarla hubiera infringido las normas de la sana crítica, pues sólo en estos casos procede el amparo contra la estimación de dicha probanza, de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia".(41)

-----  
(41) Tercera Sala. Semanario Judicial de la Federación. 5a Epoca.  
Tomo XCI. Pág. 2513.

PRECEDENTES:

Tomo XCI. Pág. 2513.- Platt Carlos. Sucn de. 19 de marzo de 1947. Cinco votos.

Cuando se considere que las declaraciones que están realizando son falsa se podrá objetar ya que efectuarían en esencia al procedimiento que se lleva y de la misma forma se tendrá que valorar las palabras que se están diciendo para que podamos hacer valer nuestra oposición.

En realidad son muchas las jurisprudencias que podemos tener sobre este tema solamente nos concretamos a transcribir las que consideramos que son una de las más importantes pero si existe un sin número de jurisprudencias que nos ofrecen para poder fundamentar adecuadamente la objeción que realizamos.

Concluimos que al tener muchas jurisprudencias sería ilógico que no se realizara adecuadamente la objeción ya que nos están brindando la base para llevarla a cabo y tener un mayor beneficio sobre el procedimiento laboral que se esta llevando a cabo.

**TESIS SIN PAGINACION**

**COMPLETA LA INFORMACION**

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

1.- Del estudio y análisis de las legislaciones comprendidas en nuestro tema de estudio, nos percatamos que son en realidad pocos artículos los que regulan a la figura jurídica de la objeción.

2.- Se define a la objeción como una forma o medio de poder oponerse plenamente a las pruebas que presenta la parte contraria, es decir la objeción consiste en refutar algo con lo que no estamos de acuerdo pero siempre y cuando se fundamente y motive esa objeción para que esta misma pueda surtir efectos y sea declarado el desechamiento.

3.- La figura jurídica de la objeción se encuentra regulada no nada más en la materia laboral sino que tiene antecedentes en el Derecho Civil, por consiguiente esta es aplicable en todo procedimiento jurídico que tenga una litis que resolver.

4.- Es indispensable que todo litigante conozca y sepa realizar las objeciones en el momento procesal oportuno; toda vez que es elemental el realizar una buena objeción para que se tenga un menor número de pruebas que afecten a los intereses de la parte que se representa.

5.-No basta solamente el hacer el pronunciamiento de la palabra objeción; sino que también se debe comprobar que la prueba que se esta objetando no tiene ningún valor jurídico para la litis controvertida.

6.-Es necesario e indispensable al momento de realizar la objeción que quede completamente firme la causa o motivo por el cual se esta oponiendo el litigante a esa prueba.

7.- Para darle validez a la objeción que se hace es importante el comprobar que esas pruebas son falsas o en realidad no tienen algún defecto jurídico por lo cual no se debe permitir la aceptación de la probanza realizada.

8.- Se establece que defecto jurídico dentro de las pruebas hablando de la documental es que tenga alguna modificación, alteración o falsificación de los datos contenidos en ese documento por lo cual se opondrá el abogado a la admisión o aceptación de la prueba mencionada.

9.- Desde el momento en que sean objetadas las pruebas el Secretario de Acuerdos tendrán que valorar y aplicar el criterio jurídico para desechar las pruebas ofrecidas.

10.- En nuestra Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contemplan la objeción dentro de la etapa de pruebas y por lógica se deben de hacer las objeciones en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

11.- Se cuenta con una variedad de legislación para poder comprobar la objeción que se realiza, pero esta tendrá valor jurídico al momento de comprobar los extremos que se hacen valer para eso tenemos la jurisprudencia emitida por la H. Suprema Corte de la Nación y de los H. Tribunales de Justicia en materia laboral y el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

12.- Para tener una mayor credibilidad las objeciones que se hacen se puede ofrecer los medios de perfeccionamiento que estos sirven para acreditar y estudiar con mayor profundidad la prueba que fue objetada y de esta forma se demuestra lo antes expuesto.

13.- Al comprobar que la objeción se encuentra apegada a estricto derecho estaremos cumpliendo nuestro objetivo primordial de desechar el mayor número de pruebas posibles.

14.- Se debe tener un amplio criterio jurídico para que al momento de que se dicte laudo sean valoradas las objeciones, así como las pruebas y si existe una real fundamentación que respalda esta oposición las pruebas presentadas por la parte contraria deberán ser desechadas por existir causas para la no aceptación de las mencionadas pruebas.

15.- Al hacer las objeciones es necesario especificar la prueba en especial y decir la causa y el motivo por el cual se opone; pero al mismo tiempo deberá acreditar el porqué de dicha oposición.

16.- Las objeciones cuando son realizadas con estricto apego a la ley tienen un gran peso al momento de que se dicte laudo definitivo, toda vez que si en la audiencia de ofrecimiento de pruebas fueron desechada algunas de ellas la parte contraria no podrá probar plenamente la acción que se reclama.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

B I B L I O G R A F I A

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1980. Pág 802.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo I. Pág 750.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa Tomo II. Pág. 765.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa. Tomo I. Pág. 614.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa. Tomo II. Pág. 1186.

GARCIA TOVAR, Juan Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial PORRÚA. 1990. PÁG. 987.

GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición Colección Textos Universitarios Jurídicos Harla. Pág. 615.

JIMENEZ AMEZCUA, Roberto. Derecho Procesal del Trabajo y  
Comentarios Teóricos Prácticos. Editorial  
Esfinje. 1993. Pág. 910.

MARTINEZ CAMARGO, Teodoro. Derecho Procesal del Trabajo.  
Editorial Porrúa. Décimo Sexta Edición  
Tomo I. México 1991. Pág. 1215.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial  
Porrúa. Vigésima Primera Edición. Pág.  
1456.

PRIETO CASTRO. Exposición del Derecho Procesal y comentarios para  
la práctica y teoría Procesal Civil. Décimo  
Tercera Edición. Pág. 980.

PRIETO CASTRO. Pánorama del derecho Procesal y Comentarios para  
la práctica y teoría Procesal Civil. Décimo  
Quinta Edición. Editorial Porrúa. 1992. Pág. 1435

ROQUE GARCIA, D. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinje  
Tercera Edición 1992. Pág. 870.

TELLEZ TOVAR, Juan. Derecho del Trabajo. Editorial Americana  
1993. Pág. 2234.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional del Trabajo.  
Editorial Porrúa. México 1990. Pág. 996.

B) LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial  
Porrúa, S.A. 104 Edición. 1994. PP. 134.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Editorial libba. 56a. Edición.  
1931. PP. 380.

Ley Federal del Trabajo de 1980. Editorial Libba. 90a. Edición.  
1971. PP. 412.

Ley Federal del Trabajo Actual. Editorial Pac. S.A. 1994. 1991.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial  
Porrúa. 78a Edición. 1994. PP. 200.

DOCUMENTOS PRIVADOS OBJECION A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. Informe  
1986. Tesis 32. Séptima Epoca. Volumen 36. Quinta Parte. PP. 39.

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS. Cuarta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 6a. Epoca. Quinta Parte. Volumen 40. PP. 33.

DOCUMENTOS PRIVADOS, TIENEN VALOR PROBATORIO SI LA PARTE A QUIEN SE LE ATRIBUYE LOS OBJETA EN CUANTO AUTENTICIDAD Y NO DEMUESTRA SU OBJECCION. Quinta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Amparo 1032/85, 5306/70, 1032/74, 3534/74 y 2287/87. Agosto 1992. PP.84

DOCUMENTOS PRIVADOS, TIENEN VALOR PROBATORIO SI LA PARTE A QUIEN SE LE ATRIBUYE LOS OBJETA EN CUANTO AUTENTICIDAD Y NO DEMUESTRA SU OBJECCION. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. 7a Epoca. Volumen 217-228. Quinta Parte. PP. 24.

DOCUMENTO PROVENIENTE DE LAS PARTES NO OBJETADOS EN CUANTO A SU AUTENTICIDAD. Cuarta Sala. Gaceta del Semanario Judicial. de la Federación. 7a Epoca. Volumen 37. 5a parte. PP. 51.

PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS. Cuarta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 8a Epoca. Agosto de 1992. Tesis J/49. 14/92. PP. 30.

PRUEBAS OBJECION VALIDA DE LAS, DEBEN SER PARTICULARIZADAS.  
Quinta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.  
Amparo 3429/71, 3030/79, 4886/80, 7601/81. Agosto 1992. PP. 47.

PRUEBA TESTIMONIAL, OBJECION A LA. Tercera Sala. Semanario  
Judicial de la Federación. 5a Epoca. Tomo XCI. PP. 25.

C) ECONOGRAFIA

CARRILLO JIMENEZ, Victor. Diccionario de la Lengua  
Española. México Distrito Federal.  
1993.

GARCIA PELAYO, Ramón y Gross. Diccionario Larousse.  
México Distrito Federal. 1993.

GOLDISCHMIDT. Diccionario de Derecho Civil. México  
Distrito Federal. 1992.

MARTINEZ RIOS, Arturo. Diccionario General de  
Etimología de la Lengua Española.  
México Distrito Federal. 1990.

PALLARES, EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal  
Civil. Editorial Porrúa. Vigésima  
Edición. México Distrito Federal.  
1991.