

70
203



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

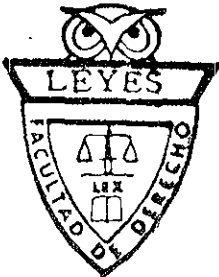
FACULTAD DE DERECHO

LA CONFESIONAL POR OFICIO EN EL DERECHO LABORAL BUROCRATICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ROCIO ARMENTA RUIZ

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



ASESOR: LIC. HECTOR MANUEL MEDRANO HURTADO.

MEXICO, D. F.

263829

1998



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:
Con amor y respeto
porque gracias a su
esfuerzo puedo relizar
este sueño.

A Luis Manuel:
Por su amor y
paciencia en los
momentos difíciles.

A mi asesor:
Lic. Hector Manuel Medrano Hurtado
con profundo agradecimiento por la
valiosa ayuda que me brindo en la
dirección de este trabajo.

A mis amigos y
compañeros de trabajo
por su gran apoyo. Gracias.

ÍNDICE

CONFESIONAL POR OFICIO EN EL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO.

	PÁG.
INTRODUCCIÓN.....	I

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1 Derecho del Trabajo Burocrático.....	1
1.2 El Derecho Procesal.....	3
1.3 Derecho Procesal del Trabajo Burocrático.....	10
1.4 La Prueba.....	10
1.4.1 Tipos de Prueba.....	13
1.4.2 Pruebas admisibles en el Proceso Laboral Burocrático.....	18
1.5 La Confesional en Particular.....	18

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES EN EL DERECHO BUROCRÁTICO.

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	278
---	-----

2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	36
2.3 Acuerdos Dictados por el Presidente Abelardo L. Rodríguez.....	39
2.4 El Estatuto Jurídico de 1938 Y la Reforma de 1941.....	43
2.5 El Apartado B del Artículo 123 Constitucional.....	49
2.6 La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	57

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO.

3.1 El Artículo 123 de la Constitución Mexicana.....	60
3.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	66
3.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	74
3.4 Código Federal de Procedimientos Civiles.....	75
3.5 Doctrina y Jurisprudencia.....	78

CAPITULO CUARTO

LA CONFESIONAL POR OFICIO EN EL DERECHO BUROCRÁTICO, OBSTÁCULO PARA UNA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EFICAZ EN SU ASPECTO PROCESAL Y DE VALORACIÓN EN EL LAUDO RESPECTIVO.

4.1 Procedimiento.....	88 84
4.2 Desahogo de las Pruebas.....	89
4.3 Desahogo en Particular de la Confesional por Oficio.....	108
4.4 Valoración de las Pruebas, en Particular de la Confesional por Oficio.....	117
4.5 Laudo.....	120

CONCLUSIONES.....	125 124
BIBLIOGRAFIA.....	127 126

INTRODUCCIÓN

La prueba en todo proceso es fundamental, con ella el actor pretende comprobar su acción y el demandado sus excepciones, realizando convicción en el juzgador sobre el hecho controvertido.

Así tomando en cuenta la importancia de las pruebas vamos a referirnos a una de ellas, a la confesional por oficio en el Derecho Laboral Burocrático.

La confesional por oficio esta regulada por el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles, que de manera supletoria se aplica al procedimiento burocrático de conformidad con su artículo 11.

La confesional por oficio es aquella prueba que se propone a cargo del titular de la dependencia burocrática que tiene el carácter de demandada en el juicio, o bien de altos funcionarios de la dependencia a los que se les imputan hechos propios en el escrito de demanda; que se desahoga por medio de oficio.

A lo largo de nuestro trabajo trataremos de demostrar que la confesional es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, sólo puede prestarla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal; por ello, para que pueda tener eficacia probatoria se requiere que se realice con las formalidades de ley.

Una de las consecuencias que se presenta en la práctica al desahogar la confesional por oficio, es cuando al dictar el laudo el valor que se le otorga es intrascendente, pues el titular de la dependencia siempre contesta en sentido negativo por no tener conocimiento de los hechos en conflicto, ya que no tiene contacto directo con el trabajador; y más aun existe una discrepancia entre el trabajador que la desahoga en forma personalísima y el titular de la dependencia demandada que lo realiza en la comodidad de su oficina.

Nuestro trabajo se integra de cuatro capítulos, en los cuales iremos desarrollando poco a poco nuestro tema de estudio.

En el capítulo primero hacemos referencia a los conceptos generales más importantes como son: Derecho del Trabajo Burocrático, el Derecho Procesal, la Prueba y sus diferentes tipos, la Autoridad, Dependencia, Titular, entre otros.

Los antecedentes en el Derecho Burocrático los abordaremos en el capítulo segundo, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, hasta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 fecha en que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación.

En el capítulo tercero aludimos al marco jurídico, como es regulada la confesional por oficio en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo o si bien existe alguna otra figura jurídica similar a esta. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señalaremos que de acuerdo con su artículo 11 se pueden aplicar supletoriamente otras leyes.

En el último de nuestros capítulos analizaremos la confesional por oficio como un obstáculo para una impartición de justicia eficaz, tanto en su aspecto procesal y de valoración en el laudo respectivo.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES.

1.1 Derecho del Trabajo Burocrático.

El Derecho del Trabajo, es un tema al que muchos autores han aportado sus conocimientos; innumerables han sido las obras que se han escrito sobre esta materia. Sin embargo, encontramos una gran escasez cuando nos referimos a textos de Derecho Laboral Burocrático, cuando menos en nuestro País, tal como lo expresa el Magistrado Miguel Cantón Moller.

La palabra burócrata, etimológicamente deriva de la raíz latina, probablemente tomada del griego Burrus, que significa un color oscuro. Durante el siglo XVIII en Francia, las oficinas de los escribanos se cubrían con una tela oscura Bure, de donde vino llamar a las más importantes Bureau. Se cree que algún ministro francés, utilizó la palabra "bureaucratie" para referirse a las oficinas gubernamentales, toda vez que dicho término se integra del francés, "bureau", oficina y del helenismo cratos, poder, desde entonces se generalizó al mundo entero.

De acuerdo con lo anterior, hoy sería el equivalente considerar a la burocracia como "el poder tras el escritorio de los empleados públicos".

Se le han dado varias acepciones al término burocracia, por ejemplo se utiliza para designar a una organización compleja ya que aun en las grandes empresas se habla de un trabajo burocrático; se considera también, a toda labor desarrollada en oficinas o para referirse a personas que están en el servicio público como un grupo; o bien para conceptuar a un sistema de trabajo racionalizado en gran proporción, es decir, un trabajo sistemáticamente organizado que permite tener un mejor rendimiento aun cuando ello traiga una despersonalización de quienes lo realizan.

Víctor A. Thompson, considera a la burocracia como una organización compuesta por una jerarquía de autoridad altamente elaborada, que se superpone a una también compleja división de trabajo.¹

En los últimos años, se ha llegado a la idea de considerar dentro del término burócrata, a quienes prestan sus servicios al Estado, éste último definido como la organización jurídica de la sociedad bajo un poder

¹. Citado por CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac. México. 1991.p. 75

de dominación que ejerce en determinado territorio.² Sin embargo, la expresión de burocracia en muchas ocasiones se le identifica con aquello que se hace complicado o lento.

Una vez, tratado lo anterior nos toca aludir en sí a lo que debemos entender por Derecho del Trabajo Burocrático. Si partimos de la definición del Derecho del Trabajo, como un conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones, así el Derecho del Trabajo Burocrático quedaría conceptualizado como un conjunto de normas y principios que van a regular en sus aspectos individuales y colectivos, las relaciones entre los empleados de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, que formen parte de la Administración Pública Federal, y los Titulares de las mismas, a los cuales de manera personal y subordinada los primeros prestan sus servicios, físicos, intelectuales o de ambos géneros, por medio de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya, proporcionándoles condiciones dignas y decorosas para la realización de su trabajo.

². Cfr. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésima novena edición. Porrúa. México. 1988. p 56.

1.2 El Derecho Procesal.

La vida en sociedad esta sujeta al derecho, esto nos permite la convivencia entre personas con diferentes fines y diversos intereses; pero existen ocasiones en que esos intereses son encontrados, considerando cada una de las partes que le asiste la razón, por ello es necesario acudir ante la autoridad facultada para resolver dicho conflicto.

Las normas para llevar adelante la investigación de los hechos que originaron el conflicto, constituyen la esencia y forma del Derecho Procesal.

Para Néstor de Buen "el derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso".³

Recordemos que el proceso es la unión de determinados actos que están encaminados a que el juzgador emita su juicio sobre la controversia que existe entre las partes.

³ . DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México.1990 p. 29.

Así pues, el Derecho Procesal es el que norma las acciones de los que ocurren a la autoridad solicitando justicia, las excepciones y defensas de los demandados, señalando las probanzas que pueden aportarse para el esclarecimiento de los hechos que originaron el conflicto, en muchos casos llega a establecer las penas, multas o indemnizaciones que alguna de las partes deba pagar; señala los actos que debe ejecutar y cuales no.

Algunos autores suelen invocar la unidad sustancial del proceso. Sin embargo, no es recomendable su exposición conjunta, ya que puede ocurrir, que algunas de sus ramas contenga principios esencialmente discrepantes de los que sirvan a las otras. Un ejemplo es el Derecho Procesal del Trabajo a partir de la reforma que entró en vigor el 1º de mayo de 1980, en la Ley Laboral vigente del apartado A del artículo 123 Constitucional, a la que nos referiremos a continuación.

Por medio de esta reforma se estableció un nuevo Derecho Procesal del Trabajo, presentando un avance importante respecto al proceso contemplado en la ley de 1970, teniendo el propósito de restablecer y conservar una verdadera igualdad en el proceso laboral.

Para Mario de la Cueva el Derecho Procesal del Trabajo a partir de estas reformas reafirma como fuente los principios del artículo 123 Constitucional y comparte las mismas esencias y características que

tiene en general el Derecho del Trabajo, siendo en consecuencia un derecho de clase dinámico y en expansión, que tiene como fin último el proteger en juicio los intereses de los trabajadores, que son la parte débil, para lograr una igualdad real en el proceso.⁴

La actual Ley Federal del Trabajo desprende las características del nuevo Derecho Procesal, las cuales son:

- a) Proceso social
- b) Suplencia de la deficiencia de la queja de los trabajadores.
- c) Preponderancia de la oralidad e inmediatez, dentro de un proceso que inicia a instancia de parte.
- d) Simplicidad procesal.
- e) Obligación jurídica a las partes de aportar todas las pruebas, sin importar a quien le corresponde la carga de la prueba.
- f) Asistencia legal a los trabajadores.

Explicaremos brevemente cada uno de los anteriores incisos.

⁴ . DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Sexta edición. Porrúa. México. 1991. p. 688.

Es en este nuevo proceso social del trabajo, en donde la autoridad está obligada a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez procesal (artículo 685 LFT).

La suplencia de la deficiencia de la queja implica la posibilidad de la autoridad de traer al juicio los razonamientos no aducidos por los trabajadores.

En lo relativo a la oralidad e inmediatez la actual ley acepta los principios de inmediatez o contacto directo de las partes con los tribunales, así como la concentración y economía, que implica reducir el número de actos procesales (LFT artículos 685, 876, 763). Por su parte, respecto a la oralidad, cabe decir, que ningún sistema es puramente oral o escrito, la Ley que se comenta se inclina por hacer preponderante la oralidad; siendo la conciliación sin duda un avance importante en los principios de la oralidad e inmediatez.

En cuanto a la simplicidad, el proceso laboral es simple, porque no exige formalidad alguna, ni en las comparecencias, ni en los escritos o promociones. Solo se establece que las partes precisaran sus puntos petitorios aún sin señalar fundamentos legales (LFT artículos 685 y 687). También por reforma de 1980, se concentra en una sola audiencia las

etapas de conciliación, la de demanda y excepciones así como la de ofrecimiento y admisión de pruebas (LFT artículo 875).

En materia de prueba, se establece con estas reformas que las juntas eximirán de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios estén en posibilidad de conocer los hechos.

La actual ley define con precisión los casos en que la carga de la prueba corresponde a los patrones, cuando exista controversia sobre :

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37 fracción 1 y 53, fracción III, de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de prima dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Sea como fuere, el Tribunal no es infalible al valorar las pruebas.

En lo que respecto a la asistencia legal la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene una responsabilidad y participación decisiva, aún actuando sin solicitud de los trabajadores, se ha convertido más que en un derecho en una obligación.

Todo lo anterior nos lleva a pensar que la igualdad deja de ser punto de partida, para convertirse en el objetivo a alcanzar en el nuevo proceso.

1.3 Derecho Procesal del Trabajo Burocrático.

Delimitada la acepción de Derecho Procesal, nos toca aludir en sí a lo que debemos entender por Derecho Procesal Burocrático, definido como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales, tiene su base constitucional dentro del artículo 123 apartado B fracción IX. Dicho precepto contiene las facultades de quienes prestan sus servicios al Estado, de optar por la reinstalación en el puesto que desempeñaban o bien por el pago de la indemnización previo procedimiento legal. Así mismo, es aducido en la fracción XII, al establecer que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Los mismos principios de justicia social del proceso para los trabajadores en general, alimentan la dinámica del Proceso Laboral Burocrático, pero tienen aplicación preeminente las reglas de procedimientos consignadas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional. A través de estas normas los trabajadores ejercitan sus derechos ante

diversas jurisdicciones que sin ser idénticas, en las dos corre la misma sangre social tutelar y reivindicatoria de los trabajadores como integrantes de la clase obrera.

En consecuencia, son aplicables supletoriamente todos los principios de tutela procesal de los trabajadores en general, pues es función del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como órganos que ejercen la jurisdicción burocrática, la potestad de administrar justicia entre el Estado y sus trabajadores.

1.4 La Prueba.

El resultado final de cualquier proceso dependerá de las probanzas aportadas y del resultado de estas, así podemos afirmar que la prueba es el instrumento que usan las partes para recrear los hechos que dieron origen al conflicto, creando en el juzgador la convicción sobre lo alegado por estas.

Para Rafael de Pina "La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y el efecto de probar, y

también, la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".⁵

Eduardo J. Couture, señala que " En su concepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación ".⁶

Según este tratadista la palabra prueba indica dos conceptos según el momento en que se utilice; por una parte significa lo que es en sí la prueba, y por la otra el valor probatorio que el juzgador dio a esa probanza.

Por otra parte, el objeto de la prueba, ésta constituido por los hechos controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba. Con lo anterior podemos aducir que únicamente los hechos están sujetos a prueba, es decir, el derecho no lo está, salvo si se trata de leyes extranjeras; y en este caso el que las invoca debe probar su existencia y que son aplicables al caso.

De la misma manera no necesitan prueba :

⁵ . DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Porrúa México. 1942. p. 35.

⁶ . RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Séptima edición. Pac. México. 1985. p. 85.

- a) Las normas jurídicas nacionales;
- b) Los hechos notorios; y
- c) Los confesados.

Acerca de la primera categoría, que es el Derecho Mexicano, tenemos todos la obligación de conocerlo ("La ignorancia de la Ley no excusa en su cumplimiento," artículo 21 del Código Civil para el Distrito Federal.)

Ahora bien, los hechos notorios según la Corte, son aquellos "...cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social, en el momento que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna".⁷

Otros hechos que no admiten prueba son los que hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen; esto es, ya no son controvertidos.

En resumen de lo anterior podemos mencionar que las pruebas deben ser congruentes con la litis planteada, por lo tanto el Tribunal

⁷. Ibidem p 91.

podrá aceptar o rechazar los medios probatorios que las partes ofrezcan, por ser procedentes o por no serlo.

Son pruebas procedentes las que se relacionan con los hechos controvertidos y son improcedentes aquellos que se refieren a otros hechos o bien los confesados por las partes.

1.4.1. Tipos de Prueba.

La reforma procesal de 1980 se sirvió del modelo del propio Código Federal de Procedimientos Civiles, listando las pruebas y no, simplemente señalando las reglas aplicables tal como lo hacían las leyes anteriores. Es importante notar que no existe total coincidencia entre el artículo 93 del CFPC y el artículo 776 de la LFT; en el Código no se incluye a la prueba instrumental de actuaciones que sí forma parte de la ley laboral.

El texto del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo es el siguiente:

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no

sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes :

I. Confesional.

Por confesión debemos entender el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes sobre un hecho propio que se invoca en su contra, produciendo efectos en lo que perjudica a quien la hace.

II. Documental.

Documento es, según Cabanellas, " el instrumento, escritura, escrito con que se prueba, confirma o justifica alguna cosa o al menos, que se aduce con ese objeto ",⁸ también, lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho.

La Ley Federal del Trabajo, divide las documentales en públicas y privadas; según el artículo 795 son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley en un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones; los que no reúnan esas características son documentos privados.

⁸ . Citado por CANTÓN MOLLER, Miguel Derecho del Trabajo Burocrático. ob. cit. p. 245.

III. Testimonial.

El testigo es aquella persona que por medio de los sentidos ha percibido algo relativo a los hechos controvertidos; debemos aclarar que no es lo mismo haber oído algo relacionado con el conflicto, a que éste, escuchó de un tercero, esta persona puede ser llamada al juicio a declarar, para dar a conocer la verdad sobre los hechos.

IV. Pericial.

Tiene por objeto ilustrar el criterio del juzgador en alguna materia, arte, que requiera de conocimientos especializados.

V. Inspección.

Este medio de prueba consiste en que el secretario o actuario, se traslade al lugar donde se encuentran las personas, cosas o situaciones de hecho que constituyen el objeto de la prueba, y las examine por sí mismo o en compañía de peritos.

VI. Presuncional.

Con esta prueba se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, es decir, que al juzgar determinadas circunstancias la

autoridad puede deducir del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar.

VII. Instrumental de Actuaciones.

La instrumental se constituye por el conjunto de las actuaciones que obran en el expediente.

Asimismo, la referida ley señala la posibilidad de ser aceptados algunos medios de prueba derivados de los descubrimientos de la ciencia, como discos, cassettes de grabaciones y hasta películas cinematográficas, teniendo mayor cuidado, ya que, precisamente por los progresos en las materias respectivas pueden producir confusión y falsa información.

Dentro del sistema probatorio existen varios momentos, unos que corresponden a las partes y otros a la autoridad.

Los momentos correspondientes a las partes son :

a) Ofrecimiento de las pruebas ; y

b) intervención en el desahogo de las mismas, presentan a los testigos o bien formulando los interrogatorios para los mismos y las posiciones para quienes deben rendir la confesional.

La autoridad también tiene dos momentos como son :

a) La aceptación o rechazo de las pruebas ofrecidas;

b) La valoración de las probanzas ofrecidas por las partes, para dictar el laudo.

En lo que respecta a la carga de la prueba es en realidad un derecho de la parte para demostrar lo que a sus intereses conviene; el actor en su demanda deberá incluir las pruebas, y señalar aquellas que no pueda aportar, así como las diligencias que solicite se realicen por la propia autoridad; el demandado deberá ofrecer pruebas en los mismos términos que el actor. Como ya mencionamos, la autoridad eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios está, en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. De éste, tema trataremos más adelante con mayor detenimiento.

1.4.2. Pruebas admisibles en el Proceso Laboral Burocrático.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamenta el proceso burocrático. Sin embargo, no contiene disposiciones relativas a las pruebas que pueden rendirse en dicho proceso, lo que nos hace necesario acudir a la Ley Federal del Trabajo, la cual es de aplicación supletoria a la materia.

En páginas anteriores delimitamos la acepción de cada una de las probanzas expresamente señaladas por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, y que de la misma manera son admisibles en el proceso burocrático. Cabe señalar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 132, sí establece la forma de aceptación o rechazo de las pruebas; a lo cual nos dice que el Tribunal puede rechazar las que sean contrarias a la moral o al derecho o sean inconducentes o no tengan relación con la litis.

1.5. La Confesional en Particular.

La Ley Federal del Trabajo, supletoria al derecho burocrático es escueta en cuanto al concepto de confesión. En el artículo 786 se limita a decir que "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones".

Varios son los tratadistas que han aportado su conocimiento en torno a la definición; así por ejemplo :

Eduardo Pallares nos señala que " La confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativas a las cuestiones controvertidas y que le perjudican.⁹

Alberto Garrone la define como el reconocimiento judicial o extrajudicial, expreso o tácito, que hace una de las partes sobre un hecho que se le alega.¹⁰

Cantón Moller la considera como " La declaración de una parte a interrogatorio de la contraria, sobre hechos que le sean propios o tenga la obligación de conocer, relacionados con la litis planteada en el proceso".¹¹

⁹ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima edición. Porrúa. México. 1991. p. 175.

¹⁰ . Cfr. GARRONE, José. A. Diccionario Jurídico TY. Abeledo Perrut. Buenos Aires 1986. p. 453.

¹¹ . CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. ob. cit. p. 245.

Para Rafael de Pina la confesión es el reconocimiento de la existencia de un hecho, de consecuencias jurídicas desfavorables para el que la hace.¹²

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es totalmente omisa no sólo en la definición sino como ya mencionamos todo lo relativo a las pruebas. Sin embargo, en términos generales pudiéramos considerarla como la declaración que hace una de las partes en forma expresa o tácita, mediante interrogatorio formulado por la contraria, de hechos que le son propios, y relativos a las cuestiones controvertidas planteadas en el proceso en que se está actuando.

Se ha considerado como una finalidad doctrinaria, que la confesión puede ser judicial o extrajudicial, expresa o tácita, simple o calificada. Por confesión judicial se conoce aquélla que se ha rendido ante un juez competente, y con sujeción a las formalidades establecidas al efecto, por el contrario, es extrajudicial cuando se ha obtenido fuera del juicio.

Es confesión simple cuando se reconocen los hechos de una manera terminante, clara y sin condición; confesión calificada será a contrario sensu, se hace condicionando su afirmación a otro hecho. La clasificación de la confesión expresa o tácita que es la de mayor importancia dentro del Derecho Procesal del Trabajo; reconoce como

¹² Cfr. DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Decimosexta edición. Porrúa. México. 1989 p. 173.

expresa la confesión externada en forma verbal o por escrito de alguna de las partes en el proceso y la confesión tácita cuando en virtud de disposiciones legales se tiene por confeso al absolvente por inasistencia, porque se negare a contestar o contestare con evasivas.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo supletoriamente aplicable como tantas veces hemos señalado, distingue dos clases de confesión : la de parte, que puede ser de persona física o de representante legal de persona moral y la de hechos propios.

La confesión de parte se refiere a la persona física, actor o demandado y no admite desahogarse por representante. Se citará a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones calificadas de legales.

El artículo 786 de la mencionada ley dispone que " Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo ".

El artículo 787, regula una forma de confesión en la que la declaración rendida no afecta en lo personal al declarante sino a la empresa o al sindicato al que preste sus servicios. Es una combinación de la idea de representación con la presunción del conocimiento personal de los hechos por parte de ciertos funcionarios empresariales o sindicales.

Es importante reproducir dicho artículo :

Art.787.-" Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos ".

Es claro que no sólo por el hecho de que una persona sea representante puede ofrecerse su confesión. Es necesario que le sean propios los hechos del conflicto o que, por razones de sus funciones, le deban ser conocidos.

El artículo 790 fracción II establece que la prueba confesional se desahoga con preguntas que se formulan a la parte contraria, que implican la afirmación de un hecho, éstas reciben el nombre técnico de posiciones, deben ser precisamente sobre hechos del declarante o que le deban ser conocidos, no deben ser insidiosas (sic) o inútiles; y las respuestas serán siempre afirmativas o negativas y podrá agregar después lo que estime conveniente.

Las posiciones pueden formularse de manera verbal o por escrito, deberán ser calificadas por el Tribunal antes de ser respondidas; el Tribunal podrá deshechar aquellas que no reúnan los requisitos ya señalados, pero siempre deberá asentar en el acta los fundamentos para el rechazo de las que lo ameriten.

Durante el desahogo de dicha probanza el declarante no deberá estar acompañado por apoderado ni ser asistido por persona alguna. Si el declarante se niega a responder o lo hace con evasivas el Tribunal, de oficio o a petición de parte lo apercibirá de tenerlo por confeso si insiste en ello.

En todo caso se levantará acta en la que consten las preguntas y respuestas; si las posiciones se formularon por escrito, las partes deberán firmar el pliego. el cual se agregará al expediente.

Si el absolvente no tiene su domicilio en el lugar donde se encuentra el Tribunal, éste libraré exhorto acompañando, en sobre cerrado y sellado el pliego de posiciones, previamente calificado; guardando una copia del mismo en el secreto del Tribunal.

Por otra parte, en la práctica procesal del derecho burocrático, se realiza la confesional por oficio, señalada por el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a nuestra materia.

Dicho artículo, dispone que " Las autoridades, las dependencias oficiales que formen parte de la Administración Pública Federal, absolverán posiciones por medio de oficio, en que se insertarán las preguntas que quiera hacerles la contraparte, para que por vía de informe, sean contestadas dentro del término que señale el Tribunal. En el oficio se apercibirá a la parte absolvente de tenerla por confesa si no contestare dentro del término que se le haya fijado, o si no lo hiciere categóricamente, afirmando o negando los hechos".

Dentro del artículo se encuentran términos que es importante conceptuar como son :

Autoridad., " Potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario ".¹³ Se denomina también autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad.

Titular.- La titularidad para nuestro objeto de estudio, constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral. Se asume así la representación de la persona moral.¹⁴

Dependencia.- Son aquellos órganos vinculados directamente al Ejecutivo Federal por una relación de subordinación jerárquica que los faculta a actuar en su nombre, para atender en la esfera administrativa los asuntos que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal les confiere. Su régimen jurídico se integra por el artículo 90 constitucional, por las disposiciones de la propia LOAPF y por los reglamentos interiores de cada una de las Secretarías de Estado y departamentos administrativos.¹⁵

¹³ .Ibidem. p. 111

¹⁴ . Citado por MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.p. 81.

¹⁵ Diccionario Jurídico Mexicano . Cuarta edición Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo D-H. Porrúa. México. 1991.p. 906.

Administración Pública Federal.- Conjunto de los órganos mediante los cuales el Estado, las entidades de la Federación, los Municipios y los Organismos Descentralizados atienden a la satisfacción de las necesidades generales que constituyen el objeto de los servicios públicos.¹⁶

Así podemos resumir, que una vez que definimos en incisos anteriores lo que es la confesional, nos queda claro que este medio de investigación de la verdad en el proceso, como es la confesional por oficio, esta muy lejos de ser una verdadera confesión, como lo estudiaremos más adelante.

¹⁶ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, Diccionario de Derecho. ob. cit. p. 61.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES EN EL DERECHO BUROCRÁTICO.

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Al hacer referencia de la confesional por oficio en el Derecho Laboral Burocrático, es importante referirnos a los antecedentes del Derecho Burocrático, es decir, a la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y quienes le prestan sus servicios.

Es lógico pensar que si se requieren de intermediarios entre gobernantes y gobernados, fueran precisamente miembros de la misma sociedad quienes realizarían esas funciones. Nuestro País por tanto, ha tenido siempre un cuerpo de funcionarios del gobierno o burocracia a su servicio, ya fuese en la época de los aztecas y de los mayas en la Colonia en la etapa de la Independencia, Reforma, Revolución.

Era la voluntad de los soberanos la que en una principio regía las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. Eran aquellos quienes seleccionaban a los servidores, por ser los encargados de atender los propios intereses de los monarcas.

Los trabajadores a su servicio sabían que su paso por el empleo era transitorio y eventual, carecían no sólo de estabilidad sino además de protecciones personales.

Debido a la falta de protección y estabilidad, aunado a la necesidad de defensa, nacen pequeñas organizaciones durante el período colonial. Un ejemplo lo constituye el Monte de Piedad de México, cuya tarea era dar asistencia a los empleados del Virreinato, y más tarde a sus viudas y huérfanos.

Durante la Reforma aparecieron otras ventajas encaminadas al bienestar del servidor público y su familia, pero aún no en relación a su estabilidad en el trabajo.

En el año de 1875 se conforma la primera Mutualidad de Empleados Públicos, no teniendo los alcances de las formadas por los obreros algunos años después, ya que se limita a la acción social, sin tener acción política. Posteriormente en el año de 1896 aparece la Ley de Pensiones Montepíos y Retiros para Civiles y Militares que señala el acceso a la cuarta parte del salario del causante como derecho en caso de retiro; además se reconoce derecho a la viuda y a las hijas, mientras no se casen y a los hijos hasta cumplir los 21 años de edad.

Durante el período comprendido entre 1857 hasta antes de la promulgación de la actual Constitución, se encuentran varios antecedentes; ello sin dejar de observar que durante un largo período, no existía propiamente una disposición relacionada con la prestación de servicio al Estado. Su relación se regía en ese entonces por el Derecho Administrativo, es decir, estaba subordinada a las disposiciones de acuerdos y otros semejantes.

De ahí la no aplicación a los trabajadores burócratas de las condiciones establecidas en el llamado "Programa Manifiesto de la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano de 1906", el cual determina lo relativo a la jornada de ocho horas como máximo, a un salario mínimo, mejoras en las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, habitaciones para los empleados, indemnizaciones por los accidentes laborales, descanso semanal, pago del salario en efectivo, supresión de las tiendas de raya y otras disposiciones similares.¹⁷

Haciendo un paréntesis, es menester señalar que fue durante estos años, cuando tuvieron lugar dos hechos de importancia y trascendencia para la historia del derecho laboral: las huelgas de Cananea y Río Blanco. Durante este tiempo las condiciones de los trabajadores eran deplorables, siendo explotados y maltratados de

¹⁷. Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático ob. cit. págs. 75 y 76.

manera constante. A consecuencia de ello, se declaró en primer término la Huelga de Cananea acaecida el 1º. de Junio de 1906 en el Estado de Sonora. En ella los empleados, para contrarrestar su situación, formulaban varias peticiones; jornada de ocho horas como máximo, salario mínimo, limitación de quienes laboraran y fuesen de origen extranjero, así como la demanda de igualdad de oportunidades de progreso entre mexicanos y extranjeros, cuando tuvieran las mismas capacidades.

"Ciertamente no se trató en la Huelga de Cananea de una verdadera revolución o muestra de la existencia de ese espíritu en el proletariado mexicano, ni siquiera de una representatividad de la situación general de la clase obrera en el país en aquel momento, ya que sus salarios eran, aunque bajos, mejores que los de la gran mayoría y además estaban organizados y dirigidos por un grupo de personas capacitadas para ese efecto, como Esteban Baca Calderón, Manuel M. Diéguez y Francisco M. Ibarra, amén de la infiltración magonista recibida a través de las publicaciones; sin embargo, no deja de tener un fuerte impacto en el proceso de gestación de nuestro derecho de trabajo, ya que las peticiones centrales así lo demuestran ".¹⁸

La Huelga del Río Blanco surgió, entre otros motivos, por la aparición del llamado Reglamento de Trabajo para la Industria Textil, y

¹⁸ . Ibidem. p. 19.

tuvo lugar en los Estados de Puebla y Tlaxcala el 4 de diciembre de 1906. Redactado por los patrones organizados, dicho ordenamiento constituía un abuso en el aspecto laboral, establecía varias injusticias en su texto, a saber: jornadas extenuantes, salarios bajos, facultades de los empleados para el manejo de personal, invasión a la vida privada de los trabajadores prohibiéndoles por ejemplo, la lectura de libros y periódicos no censurados por los patrones, limitación de recibir visitas.

Como respuesta a la declaración de huelga y con objeto de presionarlos, se dio un paro patronal que afectaría a miles de ellos. Más tarde, solicitarían la intervención del entonces Presidente de la República Gral. Porfirio Díaz, para la solución del conflicto, sin saber que daría la razón a los patrones con una excepción irónica: darles permiso para recibir visitas en su casa siempre que fuera bajo la vigilancia de orden y la moral de los administradores, además de prohibir el trabajo de niños menores de siete años.

El 7 de Enero de 1906 los trabajadores inconformes con el laudo presidencial celebraron un mitin a las puertas de la factoría. La Huelga del Río Blanco significaría un avance mas en nuestro País del Derecho Laboral, a costa de la persecución, prisión, masacre y muerte de mucha gente.

Dos años después y estando como Presidente Francisco I. Madero se expidió un Decreto a través del cual se creaba la Oficina de Trabajo, cuya tarea sería intervenir en la solución de los conflictos entre obreros y patronos y que tuvo que ver con la elaboración de la llamada Tarifa de la Industria Textil en 1921, antecedente más antiguo en nuestro País para un contrato colectivo de trabajo. Creó, además, el Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados, pues aún cuando no prosperó, es importante referirlo debido a su pretensión de garantizar los derechos de los servidores públicos y darles estabilidad en su empleo.

Otro fenómeno importante para el Derecho del Trabajo en general, durante el período transcurrido entre la muerte del Presidente Francisco I. Madero (1913) y la promulgación de la actual Constitución, debido a la existencia de problemas laborales dentro de su territorio, fueron dictadas varias leyes en muchos de los Estados de la República. Entre ellas destacan la del 2 de septiembre de 1914, donde se establecía la jornada de nueve horas diarias y la necesidad de un descanso dominical; las surgidas en octubre de ese mismo año reguladoras de normas de protección al salario, de la competencia de las Juntas de Administración Civil en materia laboral y el pago doble para quien trabajara en la noche, así como descansos obligatorios. En 1915 se dictó otra ley cuyo texto consagraba a los llamados Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje en el Estado de Sinaloa.

Fue en ese año cuando surge otra ley de trabajo cuyas disposiciones aludían a diversos aspectos importantes: jornada máxima de ocho horas y media, pago del trabajo extraordinario descanso pre y onnatal, así como accidentes de trabajo.

En cumplimiento a las promesas contenidas en sus diversas proclamas, el Presidente Venustiano Carranza, primer Jefe del Ejército Constitucionalista, convocó al Congreso Constituyente para que se reunieran y entregaran, en un lapso mínimo, una nueva Constitución.

En principio el proyecto no difería mucho de la Constitución de 1857; de las reformas sociales se cito una en el artículo 72, fracción XX, donde se confería la facultad a la legislatura federal para expedir leyes sobre el trabajo. Aprobado, fue enviado para su promulgación al Presidente el 5 de febrero de 1917.

Dentro de la Constitución referida se incluyó el artículo 123, que se ocuparía del problema obrero. La Comisión encargada de la preparación del proyecto del citado artículo se formó por los Diputados Pastor Roaui, Esteban Baca Calderón, Victorio E. Góngora, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado, Jesús de la Torre y el presidente del Congreso Luis Manuel Rojas, además y como miembro Ex-Oficio el Lic. José I.

Lugo, jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.¹⁹

En forma conjunta, con la aprobación del artículo 123 en enero de 1917, se dio la del numeral 5º. donde se consagraba la libertad del trabajo y las obligaciones de desempeñar cargos públicos sin remuneración. Varias fueron las discusiones en torno al primero de estos; hubo la duda sobre si los derechos de los empleados públicos estaban o no considerados dentro del término "empleados" incluido por los constituyentes de 1917 en el proemio del artículo 123.

Para algunos autores, entre los cuales destacan Alberto Trueba Urbina y Rubén Delgado Moya, al no existir distinción alguna, el término empleado incluía, lógicamente hablando, a los servidores públicos y por tanto sostienen la existencia de tales derechos.

Oponiéndose a ello, Cantón Moller aduce: "Bastaría leer el Diario de Debates para darnos cuenta de que en ningún momento se consideró a los servidores del Estado como parte de los protegidos por ese trascendental artículo constitucional. Se habló en varias ocasiones de los empleados de comercio, se mencionaron varias actividades como las domésticas, designándolos como empleados públicos..."²⁰

¹⁹ .CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Ob. cit. p. 38.

²⁰ .Ibidem. Págs. 1 y 2 .

Sumando a éste último y acertado criterio debemos tener presente el momento en que se producían esas discusiones; quienes intervenían eran en su mayoría miembros activos de los partidos socialistas. En esos tiempos el ser trabajador del gobierno se veía como una actividad no conveniente, incluso existía un lema muy popular, "Compañero socialista no seas empleado del gobierno, para no pesar sobre tus compañeros". Se trataba además de un número reducido, cuya ocupación como empleado público resultaba transitoria; bajo estas circunstancias no se pudo haber pensado en defenderlos.

Aún cuando el artículo 123 resultó ser importante y trascendental, pues contenía garantías sociales, no incluyó en sus disposiciones, en principio, los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, cuyo número iría aumentando en relación con las necesidades administrativas del país en crecimiento.²¹

Por tales consideraciones señalamos, que las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado no se protegieron por el Constituyente de 1917; ello se daría más adelante como veremos a continuación.

²¹ . Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Jus. México. 1979. p. 225.

2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.

Previamente a la vigencia de la Ley Federal de los Trabajadores de 1931, los servidores públicos seguían en una situación difícil pues, sin haber logrado una buena organización entre ellos, se conformaban con recibir algunas prestaciones concedidas por los titulares de las dependencias estatales.

Con la aparición del artículo 123, los Estados se vieron en una necesidad de crear diversas disposiciones. Es así que en 1917 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en 1925 la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, donde ya surgía el derecho derivado de la relación de trabajo con el Estado.

En el año de 1929 el Presidente de ese entonces, Emilio Portes Gil, ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo el cual, sin haber sido aprobado, incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del Estado, esto es, concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas. Su artículo 3º. consagraba en forma textual lo siguiente : " Estarán sujetos a las disposiciones del presente código todos los trabajadores e inclusive el Estado (la nación, los estados y municipios) cuando tengan el carácter de patrono. Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene

a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por los particulares."

Dicha comisión se integró por los licenciados Praxedis Balboa, Enrique Delhumeau y Alfredo Iñarritu. El proyecto definía al Contrato Colectivo y al Contrato Ley casi en los mismos términos en que actualmente los conocemos, así como el Contrato Individual de Trabajo. Permitía el registro de los sindicatos mayoritarios quitando esta posibilidad a las minorías. Por cuanto se refiere a la huelga, consignaba la posibilidad para las partes de no someterse al arbitraje en cuyo caso, si eran los trabajadores quienes no se sujetaban se daban por terminados los contratos de trabajo y si se trataba de los patrones sucedía lo mismo condenándoles a pagar las indemnizaciones correspondientes.

Al ser rechazado el proyecto no sólo por el Congreso sino por los trabajadores y patrones por múltiples razones, la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo convocó a una Convención Obrero Patronal, dándose varios cambios en su contenido. Revisado pasó con el nombre de "Proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo", convirtiéndose en iniciativa por el Presidente de la República, Pascual Ortíz Rubio. Su aprobación y promulgación se dio en agosto de 1931, y a partir de ese entonces, dado el requerimiento de las circunstancias empieza a mortificarse.

Nuestra ley laboral como hemos afirmado, tuvo varias modificaciones, como por ejemplo las referidas a la reforma de integración de las Comisiones del Salario Mínimo, el pago del séptimo día de descanso, así como la creación de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades de las Empresas a los Trabajadores, y más tarde se modificó en otros aspectos tales como; el establecimiento de 12 años como edad mínima para trabajar, ampliación del descanso por natalidad, incremento de las vacaciones obligatorias y fijación de los salarios mínimos.

Posteriormente se crea una situación de inseguridad entre los servidores públicos, ya que la Cámara de Diputados paso por alto el precepto legal invocado y redactó el artículo 2º. contenido en lo que sería la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde se consagraba que las Leyes del Servicio Civil serían las que regularían las relaciones entre el Estado y los empleados a su servicio, pero no se determinaba el órgano competente para expedirlas. Como respuesta a ello se expidió el denominado " Acuerdo sobre Organización Funcionamiento del Servicio Civil "; que analizaremos más adelante.

La Ley Laboral de 1931 tuvo una larga vida cumplió con su objetivo principal: mantener la paz industrial y laboral, además de conciliar con su aplicación muchos intereses encontrados en el ámbito de la producción económica. Contribuyó al desarrollo del país, cuya orientación siempre estuvo inclinada a ser proteccionista de los obreros mexicanos. Criterio

apreciable en su exposición de motivos : "El Gobierno actual por su origen y convicción no puede formular la Ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido plenamente protector para los trabajadores... En el proyecto se ha procurado el debido respeto a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar el Poder Público ".

Debido a los cambios sufridos por la sociedad en que vivimos vino la necesidad de sustituirla. Fue derogada en 1970, año en que se publicó la Ley Federal del Trabajo hasta hoy vigente, teniendo hasta la fecha un sin número de modificaciones en su texto.

2.3 Acuerdos dictados por el Presidente Abelardo L. Rodríguez.

Durante el gobierno del Presidente Constitucional interino, Gral. Abelardo L. Rodríguez. se demostró interés por la situación de los empleados públicos. Viendo la incertidumbre con la que vivían, pues cuando ocurría un cambio de algún Secretario de Estado o un Jefe Superior de los ministerios, aquellos eran cesados con el fin de que las nuevas autoridades tuvieran la oportunidad de designar a sus amistades, el Presidente dictó en 1932 un acuerdo donde se establecía que los

trabajadores del Poder Ejecutivo no podían ser removidos de su cargo sino por justa causa.

Más adelante dictó un acuerdo de gran importancia para nuestro estudio, denominando Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, publicado en el Diario Oficial del 12 de abril de 1934 y vigente hasta el 30 de noviembre del mismo año, fecha en que concluía el período presidencial. Si bien es cierto que éste acuerdo tuvo carácter expresamente transitorio, porque así lo disponía el artículo 2º. transitorio del propio acuerdo, para dar libertad al nuevo Presidente de actuar como mejor conviniera a su criterio.

Con éste, acuerdo el Gral. Rodríguez perfeccionaba su acción y daba el antecedente más próximo para la promulgación que se haría posteriormente de otro ordenamiento legal, el Estatuto Jurídico de 1938 al que nos vamos a referir más adelante.

El Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, constaba de ocho artículos : el primero se refería a su aplicación a todas las personas que desempeñaban cargos empleos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo que no tuvieran carácter militar, y además señalaba quienes serían excluidos del régimen de dicho acuerdo, viniendo a ser los altos empleados y los de confianza, así como los supernumerarios y los de contrato; en el segundo creaba las

Comisiones del Servicio Civil que deberían funcionar en las Secretarías y Departamentos del Estado y demás dependencias con funciones importantes, principalmente en la selección del personal y algunos efectos escalafonarios, donde estarían representados los empleados; el tercero consagraba las formas de ingresar al Servicio Civil, las categorías y los casos de preferencia; el cuarto aludía a las vacaciones, licencias y permisos; el quinto a las recompensas y ascensos; el sexto determinaba los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil; y por último, el octavo señalaba la forma de separación de este servicio, y citaba como una casual la supresión del cargo en el presupuesto, además de hacer referencia a la indemnización de tres meses de salario y la misma cantidad a sus beneficiarios en caso de muerte del trabajador.²²

El Presidente Abelardo L. Rodríguez trató de equiparar en el acuerdo referido, los derechos de los servidores públicos con los que gozaban los trabajadores en general; que si bien no eran considerados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, la misma establecía que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por Leyes del Servicio Civil que se expidan. Mencionaba que aunque la Constitución le concede la facultad para designar a los empleados, él la abdicaba para dar seguridad a los propios empleados y funcionarios.

Fue en esa época, específicamente el 8 de julio de 1935, cuando ya en forma sindical y con la intervención de diversos sindicatos

²². CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Ob. cit, págs. 77 y 78.

aparecería la llamada "Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado". Esta Alianza se agregaría más tarde al Comité Nacional de Defensa del Proletariado, del que formaban parte la gran mayoría de las organizaciones obreras de México y de la cual vino a nacer mas adelante la Confederación de Trabajadores de México, teniendo como Secretario General al Licenciado Vicente Lombardo Toledano. El interés de los servidores públicos por lograr obtener seguridad y estabilidad en su empleo, los llevó a formar parte en su formación, sin embargo, al no estar consolidados sus sindicatos no pudieron actuar verdaderamente dentro de dicha Confederación como en un principio lo pretendieron.

Los promotores de la organización sindical burocrática logran la realización del Congreso Unidad del 30 de Agosto al 4 de Septiembre de 1936 y se crea la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, donde hasta hace cuatro años contaba con 104 sindicatos afiliados sumando cerca de dos millones de burócratas federales. Logros que no fueron del todo fácil, basta recordar años atrás la existencia de las leyes estatales que excluían de su aplicación a los trabajadores del Estado, y por tanto, era imposible que existiera en ellos un espíritu gremial.

El Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934, como ya mencionamos, resultó ser el antecedente inmediato para la promulgación de otro ordenamiento jurídico de gran

trascendencia para nuestro Derecho Laboral Burocrático: el Estatuto de 1938.

2.4 El Estatuto Jurídico de 1938 y la Reforma de 1941.

Previa en la presentación de la iniciativa del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, los servidores públicos movidos por el interés de lograr seguridad y estabilidad de su empleo, tomaron parte en la formación de la Confederación de Trabajadores de México. Más tarde, en 1936, se crearía la Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

La idea de considerar la relación jurídica entre el Estado y sus empleados como una relación de trabajo, se debió al GraI. Lázaro Cárdenas Presidente de la República en ese entonces, quien formularía ante el Congreso de la Unión su iniciativa.

La aplicación de tal ordenamiento sería sólo para los trabajadores de la federación, debido a nuestro sistema federal no se permite la intervención de los poderes centrales en la estructuración de los locales.²³

²³.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991.p. 170.

La iniciativa tuvo como cámara de origen la de senadores, donde fue recibida el 23 de noviembre de 1937; surgiendo una serie de opiniones en torno a su aprobación, entre ellas destaca la del Senador Gonzálo Bautista quien señaló que aún cuando los miembros de la Comisión consideraban tan trabajador al empleado público como al de la empresa privada, dada su característica especial de labores, aquellos también necesitaban de especiales condiciones, tanto para concluir sus servicios como para llegar al movimiento de huelga; por su parte Antonio Romero estimó la iniciativa del Estatuto como un derecho y no una gracia para los trabajadores burócratas y un paso más de avance de la Revolución Mexicana; Ernesto Soto Reyes pidió su aprobación con objeto de exhortar a los trabajadores del Estado para actuar con mesura y responsabilidad en el uso de sus derechos de estabilidad y huelga; el Senador González Gallo pidió que las Cámaras y el Poder Judicial renunciaran a sus derechos de remover y nombrar libremente a sus empleados, para así evitar que el Derecho Constitucional estuviera por encima del Estatuto; Nicéforo Guerrero lo rebatió diciendo que el Estatuto era precisamente reglamentario de ese derecho.

El 24 de diciembre de 1937 la iniciativa fue aprobada por el Senado, con una adición propuesta por el Senador Mora y Tovar en el sentido de dar oportunidad de regresar al empleo en las mismas condiciones a quien haya gozado de una licencia para el desempeño de otro cargo. Pasando a la Cámara de Diputados, y más tarde fue turnada a

las llamadas Comisiones Unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales, cuyo dictamen contenía innumerables modificaciones.

El día 12 de mayo de 1938 se puso a discusión el Dictamen de las Comisiones Unidas, realizándose intervenciones de numerosos diputados, entre las cuales podemos mencionar la de José Aguilar y Maya, Francisco Arellano Belloc, Salvador Ochoa Rentería, Miguel Angel Menéndez Reyes, Fernando Amilpa, José Muñoz Cota, José Hernández Delgado entre otros.

Votando no a favor del dictamen, vino la presentación por un grupo de Diputados, de otro proyecto de Estatuto, aprobado en la sesión del 28 de junio de 1938 y remitido a la Cámara de origen para su discusión.

Fue turnado el proyecto a las Comisiones Unidas de 2ª. y 3ª. de Trabajo y 2ª. de Gobernación, cuyo dictamen fue en el sentido de desechar las reformas formuladas por los Diputados; ratificar la aprobación de fecha de 24 de diciembre de 1937 y dar una protección a los que hubieran sido cesados a partir del 1º. de enero de 1938, para ocurrir ante el Tribunal de Arbitraje en demanda, si lo consideraban injusto.

Posteriormente al pasar a la Cámara de Diputados y no haber oradores en contra, fue aprobado, pasó al Ejecutivo para efectos de publicación. Fue promulgado por el entonces Presidente Lázaro Cárdenas y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1938.

Este ordenamiento jurídico constaba de varios capítulos; derechos y obligaciones de los trabajadores, nueve artículos; de las horas de trabajo y de los descansos legales, once artículos; de los salarios, doce artículos; de las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente un artículo con diez incisos; de las obligaciones de los trabajadores, un artículo con siete incisos; de la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con tres incisos; de la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con cinco fracciones; de la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, con dieciocho artículos; de las condiciones generales de trabajo, con tres artículos ; de las huelgas, con siete artículos; del procedimiento en materia de huelgas y la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, con once artículos; de los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, dos artículos; de las prescripciones, seis artículos; del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los Trabajadores al Servicio del Estado y del procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal y Juntas, siete artículos; de la competencia del Tribunal de Arbitraje y Juntas, un artículo; del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, dieciséis artículos; con un total de ciento quince artículos más doce transitorios.

El hecho no sólo dio estabilidad en el empleo a los servidores públicos, sino que abrió los cauces para hacer cada día más fuerte su organización y mas efectivos sus derechos entre ellos los relativos a la prevención social.²⁴

Desde la emisión del Estatuto de 1938, se estableció la organización sindical del segundo piso, esto es, la organización para agrupar a los sindicatos de empleados al servicio del Estado. Hoy día y como representante único de estos, tenemos a la denominada Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

El Estatuto sirvió para regular la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, además de constituir la base para poder elevar los derechos de los burócratas a nivel constitucional, al crearse mas adelante el apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El Estatuto estuvo en vigor hasta el 4 de abril de 1941 fecha en la cual, el nuevo Presidente Manuel Avila Camacho, sin modificar los principios fundamentales, promulgó el "nuevo estatuto", que en realidad se trataba de reformas al vigente; en lo relativo a puestos de confianza,

²⁴ . Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. ob. Cit. págs. 81 y 202.

aumentando la lista de éstos es decir, para aquellos servidores públicos que no entraban en el ámbito de aplicación del Estatuto, pero reiteramos, manejaba los mismos lineamientos como a continuación se expone : a).- Las relaciones entre el Estado y sus trabajadores públicos serían relaciones de trabajo, es decir, saldría del ámbito del derecho administrativo; b).- El reconocimiento como derecho de los burócratas de formar sindicatos pero con dos límites : sindicación única en favor del grupo mayoritario y libertad de ingreso, pero una vez efectuado, el trabajador, de acuerdo con el artículo 47 del Estatuto de Avila Camacho, ya no podría dejar de formar parte del sindicato, salvo expulsión; c).- Libertad para discutir sobre las condiciones de trabajo, aún cuando su fijación se haría por el titular de la dependencia burocrática; además de facultar a los trabajadores del Recurso de Revisión ante el Tribunal Federal de Arbitraje; d).- La determinación del monto salarial competía al poder legislativo y; e).- Reconocimiento de ejercer el derecho de huelga únicamente para conseguir el cumplimiento del Estatuto o el pago de los salarios.

Así mismo, con la reforma del 41 se suprimieron las Juntas Arbitrales dándole al Tribunal de Arbitraje una jurisdicción más definida y precisa para conocer de los diversos conflictos entre el Estado y sus servidores.²⁵

²⁵ . Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. México. 1982. p. 519.

Con el Estatuto de 1938 y la reforma de 1941 se logra una mayor protección y defensa legal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.5. El Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Aún con la existencia del Estatuto de 1938, los empleados burócratas seguían encontrándose en condiciones de inferioridad respecto de aquellos trabajadores cuya base constitucional se consagraba dentro del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Como respuesta a esa inferioridad, es decir, a consecuencia de las presiones de los empleados públicos para garantizar a rango constitucional su relación de trabajo, el Presidente Adolfo López Mateos en 1959 presentó al Congreso de la Unión un proyecto de adición a la Constitución ; se adicionaría dentro del artículo 123 un apartado "B", que contendría la "Declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos".²⁶

²⁶ . DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. ob. cit. p. 633.

En efecto, el 7 de diciembre de 1959, el Senado de la República recibió la iniciativa del Presidente, mediante la cual pretendía incorporar a nuestra Carta Magna los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado, cuyas labores, apesar de ser diferentes de las de aquellos que servían a la iniciativa privada, deberían ser tuteladas y para lograrlo era necesario incluir sus derechos dentro del mencionado artículo.

En realidad la iniciativa recogía, protecciones ya establecidas en el Estatuto que estaba en vigor. Se reconoció la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, autoridad que no intervendría en el caso de los Servidores del Poder Judicial Federal, cuya competencia correspondería para salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de justicia en nuestro país a la Suprema Corte de Justicia.

En la sesión donde se le dio lectura, intervinieron los Senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Breña Torres quienes sobresalieron por su participación. El primero de ellos, expuso un análisis de la situación histórica de los Servidores del Estado, haciendo hincapié que no obstante las críticas que recibió la promulgación del Estatuto, este no había estorbado el funcionamiento del Estado y que el reconocimiento de sus derechos y deberes sirvió para el progreso, esto es, en la medida en que las prestaciones y beneficios de

los burócratas se robustecían, su rendimiento era mejor, por lo tanto apoyaba la probación de la iniciativa.

Terán Mata, por su parte, consideró al Estatuto como un ordenamiento protector de los empleados del Estado, pero sin lograr otorgarles una protección a nivel constitucional, y con ello su nivelación con los demás trabajadores. El Senador Breña Torres hizo alusión a otros aspectos: la importancia de la iniciativa, las diferencias entre los obreros y los servidores públicos de donde surgen diversas condiciones de trabajo y derechos establecidos en torno a ellos.

Más tarde, la iniciativa se turnó a las Comisiones Unidas Primera de Puntos Constitucionales y Primera de Trabajo, cuyo dictamen fue emitido en sentido aprobatorio el 10 de diciembre de 1959, y pasó a la Cámara de Diputados cumpliendo el procedimiento constitucional.

En ella, las Comisiones Segunda de Puntos Constitucionales y la Tercera de Trabajo rindieron su dictamen el 21 de diciembre del mismo año, aprobado en la segunda lectura dos días después, pero mortificándose la fracción IX del apartado "B " que se discutía, esto en relación a que el trabajador cesado podía optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y se suprimía la palabra empleados por la de trabajadores, posteriormente fue devuelto a la Cámara de Senadores.

Estos últimos, al conocer el dictamen de las respectivas comisiones, lo aceptaron por considerar procedentes las modificaciones formuladas. Fue aprobado con dispensas de trámites y por unanimidad, y la iniciativa pasó a las Legislaturas de los Estados para actuar como Constituyente Permanente.

El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores hizo el cómputo de los resultados de las legislaturas locales, y declaró la aprobación de la reforma constitucional. Turnando el caso a la de Diputados en su carácter de Cámara Revisora, en su sesión del 27 de ese mismo mes declaró por reformado el artículo 123 con la adición del apartado "B". Posteriormente pasó al Ejecutivo para su promulgación, habiéndose publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960.²⁷

La adición del apartado "B" dentro del artículo 123 constitucional, quedó de la siguiente manera:

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A-...

²⁷ .Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. ob. cit. p. 84.

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y sus Trabajadores.

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento 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 respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida, durante la vigencia de éstos;

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal;

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

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos de salarios, en los casos previstos por las leyes;

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

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo al procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, 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 éste artículo les concede:

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

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no 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 disfrutaran de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar 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 proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

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 Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes;

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas

de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social".

Además del contenido esencial, el proyecto aprobado contenía varios artículos transitorios.

Con el objeto de subsanar un error cometido en la redacción de la fracción IV del apartado B, el 16 de diciembre de 1960 se presentó una iniciativa encabezada por el Lic. Manuel Moreno Sánchez, quien era Jefe de Control Político de esa Cámara y en la que figuraban representantes de gran parte de los Estados de la República; mediante ella se solicitaba agregar a dicha fracción las palabras "... y en las entidades de la República", a fin de buscar no sólo una justa aplicación del salario mínimo en el Distrito Federal sino en todos los Estados integrantes de la Federación, cuya publicación acaeció el 27 de noviembre de 1961.

Mientras se elaboraba la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, como lo ordenaba el artículo transitorio, seguía en vigor el Estatuto Jurídico de 1938.

2.6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es hasta el 28 de diciembre de 1963, cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación dicha ley, denominada: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del aparato "B" del artículo 123 constitucional. Su diferencia con el Estatuto de 1938 fue muy poca por cuanto se refiere a las protecciones y prestaciones para los servidores públicos, superándolo en la parte técnica de su redacción.²⁸

Como sabemos el artículo 123 hasta la fecha, ha sufrido diversas modificaciones tanto en su apartado A como en el B. Por ejemplo, y en relación con éste último, en 1959 apareció la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado cuyo antecedente inmediato fue la denominada Ley de Pensiones, blanco de varios ajustes promovidos por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado; en 1972 se estableció la creación del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores al Servicio del Estado y en diciembre de 1983 se aprobó la nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1959.

²⁸ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. ob. cit. págs. 58 y 87.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, actualmente no consagra dentro de su texto algún capítulo referido al desahogo de las pruebas, Sin embargo, en su capítulo tercero menciona que el Tribunal aceptara las que estime pertinentes, desechando aquellas que resulten contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis.

Pero cuando no existe precepto especial para el proceso laboral burocrático, el artículo 11 de la ley establece fuentes supletorias como son la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, en este caso, es el Código Federal de Procedimientos Civiles el aplicable a nuestro tema de estudio: La confesional por oficio en el Derecho Laboral Burocrático .

CAPITULO TERCERO.

MARCO JURÍDICO.

3.1. El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 123 Constitucional es la fuente común, de la evolución de las leyes del Trabajo, aparece en la historia como el esfuerzo continuado de superación de las condiciones de vida de los trabajadores, es por ello que nos referimos a él en un breve análisis; donde haremos referencia al tema de nuestro estudio.

Fue en la sesión del 23 de enero de 1917, cuando se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123, como parte integrante de la Constitución, bajo el rubro Del Trabajo y de la Previsión Social.

Ha sido objeto de cinco reformas, más bien de detalle que de fondo, relacionadas al primer párrafo y fracciones XXIX, IX, XVIII y XXXI (adición), que aparecen en los Diarios Oficiales de la Federación de 6 de septiembre de 1929, 4 de noviembre de 1933, 31 de diciembre de 1938 y 18 de noviembre de 1942; de ésta a la fecha ha sufrido modificaciones, de

sistemática y principios, del primer párrafo, apartado A, adición del apartado B y modificaciones del párrafo segundo de su fracción IV, y reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A, publicadas en los Diarios Oficiales de la Federación del 5 de diciembre de 1960, 27 de noviembre de 1961 y 21 de noviembre de 1962.²⁹

Fue así que el 5 de diciembre de 1960, quedó adicionado el apartado B en el artículo 123 Constitucional, conteniendo así un apartado A y uno B.

En el apartado A se regulan las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo Contrato de Trabajo.

Mientras que en el apartado B se regulan las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Aunque el artículo 1° de la Ley Burocrática hace más extensiva su aplicación como veremos a continuación.

Por el tema de nuestro estudio solo nos acogeremos al apartado B y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria de este apartado.

²⁹. Cfr TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123. Porrúa. México. 1962. Págs. 30 y 31.

Como ya mencionamos el artículo 123 Constitucional en su apartado B regula las relaciones de trabajo que se rigen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. De éste inicio podríamos considerar que constitucionalmente únicamente son trabajadores del Estado, aquellos que laboran en los Poderes de la Unión y en el Gobierno del Distrito Federal.

Sin embargo, el artículo 1º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, extiende su aplicación para los titulares y trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de las Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, entre otras. Así como de los Organismos Descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Si bien es cierto que el artículo anterior amplía su aplicación a los Organismos Descentralizados, también lo es que existe jurisprudencia en la cual se declara competente a la Junta , es decir, al apartado A y no al B.

En este punto el criterio de la Corte es que las relaciones de los Organismos Descentralizados con sus trabajadores deben regularse por el artículo 123 apartado A, fracción XXXI, de la Constitución General de la República, y no por el apartado B, toda vez que éste expresamente se refiere a las relaciones entre los Poderes de la Unión y el Departamento del Distrito Federal con sus trabajadores, sin que formen parte de los mismos los referidos organismos. No obsta para lo anterior que el artículo 1º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los conflictos a que dan lugar las relaciones de trabajo entre los organismos y sus trabajadores, se regirán por el apartado B del mencionado precepto Constitucional, toda vez que esas disposiciones contrarían el Pacto Fundamental, porque excediéndole incluyen a los trabajadores de esos organismos, que si bien integran la Administración Pública Federal, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal.

Así podemos decir, que estos organismos descentralizados ya no son competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado, de acuerdo a nuestro tema de estudio, como lo es la confesional por oficio en el Derecho Burocrático, podemos señalar que esta prueba es desahogada por el titular demandado, que será la persona quien ostente la titularidad de la dependencia como veremos a continuación.

Si bien el artículo 123 Constitucional en su apartado B no consagra el término de titular, el artículo 2º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio. Señalando además que en el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Recordemos que en capítulos anteriores definimos al titular como la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral.³⁰

Ahora bien, en el ámbito del Poder Ejecutivo la titularidad de la dependencia la asume el Secretario del ramo, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, el Procurador General de la República, el Procurador General de Justicia del Distrito Federal así como los Directores Generales. Dicha titularidad además de establecerse en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se ratifica en las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia.

³⁰ . MORALES PAULIN, Carlos. A. Derecho Burocrático. ob. cit. págs. 30 y 31.

Por su parte en el Poder Legislativo, la directiva de la Cámara de Diputados que ejerce la titularidad en la relación laboral, se integra de acuerdo con el artículo 28 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, por un Presidente, cinco Vicepresidentes, cuatro Secretarios y cuatro Prosecretarios.

En la Cámara de Senadores, la mesa directiva se integra con un Presidente, dos Vicepresidentes, cuatro Secretarios y cuatro Prosecretarios.

En el Poder Judicial corresponde al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación conforme se consigna en la fracción XV del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal la facultad de nombramiento, de la cual se desprende la titularidad de dicho cuerpo colegiado para efectos de la relación de trabajo, pues como indica Humberto E. Ricord, la titularidad en la relación de trabajo compete a la autoridad nominadora, o que hace los nombramientos.³¹ Es decir, para este autor los titulares pueden ser tanto personas físicas como entidades colegiadas, para los efectos de la relación burocrática.

Con apoyo en lo anterior, podemos resumir, que solo quien ostente la titularidad de la dependencia es la persona quien podrá desahogar la confesional por oficio.

³¹ .Ibidem. P. 81.

Para cerrar este inciso haremos mención que el artículo 123 Constitucional a sufrido varias reformas algunas muy importantes otras innecesarias, pero que han permitido que se fuera adecuando a las necesidades y condiciones diversas del ser humano, protegiendo no solo el trabajo económico, sino el trabajo en general, el de los empleados, comerciantes, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos entre otros.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En este inciso haremos algunas comparaciones, la primera de ellas es señalar si existe alguna diferencia entre el concepto de Titular y el de Representante Legal del Patrón, este último regulado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11.

Como ya tuvimos oportunidad de señalar antes, titular es la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral. Asumiéndose así la representación de la persona moral.

Ahora bien, la representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra. El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo establece que serán considerados representantes del patrón, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, en la empresa o establecimiento, obligándolo en sus relaciones con los trabajadores.

Así podemos observar que tanto el Titular de la Dependencia como el Representante Legal del Patrón, representan a una persona moral, el primero a las contempladas en la fracción I y II del artículo 25 del Código Civil y el segundo a la fracción III de este mismo ordenamiento.

Mientras los Titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio, conforme el artículo 134 segundo párrafo de la Legislación Burocrática. El Representante del Patrón podrá nombrar apoderado quien deberá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, artículo 692 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, es la Ley burocrática la encargada de regular el término de Titular, mientras que al Representante Legal del Patrón lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo.

Hecho lo anterior, ahora veremos si esta ley supletoria a nuestra materia de estudio, regula o no la confesional por oficio, o bien si en su caso, hace referencia a una prueba similar.

Recordemos que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo nos determina los medios de prueba admisibles en el procedimiento laboral.

En capítulos anteriores estudiamos cada uno de los medios de prueba más comunes como son: confesional, testimonial, pericial, documental, inspección, presunciones legales y humanas, instrumental de actuaciones y cualquier otro medio que produzca convicción en el juzgador.

Ahora podemos, adentrarnos a hacer una sencilla descripción de lo que es la confesional por oficio, para saber así, cual de las pruebas antes mencionadas es similar a ésta.

Ya quedo asentado que la confesional es la declaración que hace una de las partes, en forma expresa o tácita a interrogatorio formulado por la contraria, de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas planteadas en el proceso en que se ésta actuando.

Así mismo, que es una prueba que se debe desahogar personalmente y sin compañía de persona alguna que pueda asesorarlo, ni se le dará traslado ni copia de las posiciones, entre otros requisitos y que analizaremos en el siguiente capítulo.

Ahora bien, la confesional por oficio, es la prueba que desahogan las personas que ostentan la titularidad de la dependencia; es decir, el titular.

No hay que olvidar, que esta prueba se aplica en materia del Derecho Burocrático, supletoriamente de conformidad con el artículo 11 de dicho ordenamiento legal, cuya regulación, por consecuencia es de acuerdo con lo que preceptua la legislación común.

Continuando, esta prueba recibe el nombre de "por oficio", porque precisamente, la contra parte realiza interrogatorio por medio de posiciones que le son enviadas en sobre cerrado al titular, para que sean contestadas dentro del término que dicte el Tribunal, apercibiéndolo de tenerlo por confeso si no contesta dentro del término, o si no lo hiciera categóricamente afirmando o negando los hechos.

Ahora bien, una de las pruebas que puede ser similar a la confesional por oficio, es la confesional que se efectúa por exhorto, y que esta regulada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 791.

En primer término, el exhorto lo entendemos como el requerimiento escrito formulado por un juez a otro de igual categoría, de la misma o diferente jurisdicción, para que de cumplimiento a las diligencias que en el mismo se le encargan.³²

Así es que procede la confesional por exhorto cuando el absolvente reside en lugar distinto al de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce el juicio.

Quien ofrece esta prueba así lo hará constar, solicitando se libre el exhorto correspondiente, pero deberá acompañar con dicha solicitud el pliego de posiciones a la junta que conoce del juicio es decir, a la junta exhortante, la que una vez calificadas por ella las posiciones formuladas, las remitirá a la junta exhortada, para que proceda en los términos del exhorto al desahogo de la prueba confesional, remitiéndolas en sobre sellado y conservándose copia certificada en el secreto de la junta exhortante. El diligenciamiento de dicho exhorto puede el interesado solicitarlo y obtenerlo de la junta a fin de evitar los trastornos y demoras del servicio de correos.

³². Cfi. DE PINA, Rafael Diccionario de Derecho. Décimoprimer edición. Porrúa. México. 1983 p. 264.

Se puede presentar el caso de que el exhorto deba enviarse al extranjero, donde evidentemente las normas de la Ley Federal del Trabajo no tienen aplicación, y en el que el exhorto toma algunas veces otra denominación como el de comisión rogatoria, requiriendo de otros requisitos para su tramitación.

En nuestra legislación, estos exhortos únicamente se autorizan cuando se demuestra que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o su contestación. Para tramitar esto, se librará despacho advirtiendo lo dispuesto en los tratados o en los convenios internacionales. A falta de estos debemos sujetarnos a las siguientes reglas: los despachos serán remitidos por vía diplomática al lugar de la residencia de la autoridad correspondiente, previa legalización de las firmas de las autoridades que los expiden, no será necesaria si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

Una vez lo anterior, podemos decir que esta prueba no es comparable a la confesional por oficio, pues la confesional por exhorto, se realiza enviándole el pliego de posiciones a una autoridad de categoría igual, de misma o diferente jurisdicción, para que esta proceda en los términos del exhorto al desahogo de la prueba.

En cambio en la confesional por oficio es al titular demandado, al quien se le envía el pliego de posiciones para que de acuerdo a la Ley conteste en cierto término. Es decir, mientras la confesional por exhorto su desahogo lo realiza una autoridad, en la confesional por oficio no es así ya que es directamente al titular demandado a quien se le envía el pliego de posiciones para que sea contestado.

Otra prueba que podríamos comparar con nuestra prueba de estudio, es la testimonial, veamos porque.

Esta prueba es el acto mediante el cual, concurre al juicio el tercero, llamado por la Junta y manifiesta, bajo protesta de decir verdad, lo que sabe en relación con la controversia o parte de ella, debiéndose hacer constar en el acta respectiva su declaración textual.³³

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 813 fracción IV, nos menciona que si el testigo es un alto funcionario público, podrá rendir su declaración mediante oficio.

³³ .Cfr. NAVARRO BORRELL, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pac. México 1989 p. 389.

Estamos de acuerdo que estas dos pruebas, tanto la confesional como la testimonial se llevan a cabo mediante oficio, sin embargo, son relevantes las diferencias que existen entre ambos medios de prueba.

En la prueba testimonial, siempre se pide al testigo que diga la razón de su dicho, es decir, el porqué le constan los hechos que afirma; en la confesional, sólo se niega o se afirma, después se amplía y complementa, pero no hay que explicar la razón de su dicho, aunque en estos dos casos, todas las declaraciones rendidas ante autoridad distinta a la Judicial deberán hacerse BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD.

En la testimonial el oferente de la prueba, en términos generales, presenta directamente los testigos a la Junta, en la confesional, siempre se pide a la Junta que cite al absolvente al que deberá citársele personalmente y con el apercibimiento de tenerlo por confeso fictamente de las posiciones que se le formulen y hayan sido calificadas de legales, previamente.

La testimonial se constituye por las declaraciones de terceros ajenos al litigio, sobre hechos que presenciaron pero que no son propios de ellos, en cambio, la confesional se refiere a hechos propios absolvente o de su representada.

Es así que tampoco podemos compararla con la confesional por oficio.

3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La primera observación que haremos es que el artículo 123 Constitucional en su apartado B fracción XII, nos señala que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales que se susciten de la relación laboral que rige este apartado serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cambio los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los suscritos entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serán resueltos por esta última.

Consideramos pertinente señalar que aunque la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, ésta no rige para todos los trabajadores incluidos en ese apartado, pues no regula las relaciones jurídico-laborales de los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública,

ni de los miembros del Servicio Exterior Mexicano, las que se rigen por su propia ley.

Como ya señalamos por disposición expresa del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo no previsto por esta ley, se aplicarán supletoriamente en su orden, la Ley Federal del Trabajo, Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Del artículo anterior se desprende la posibilidad de que ex officio, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, realice la confesional por oficio, cuando se trate del titular demandado, aplicando así, supletoriamente la regla establecida en el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

3.4. Código Federal de Procedimientos Civiles.

Nuestro tema de estudio se encuentra regulado como tantas veces ya ha quedado asentado en el Código Federal de Procedimientos Civiles,

que de manera supletoria y de conformidad con el artículo 11, se aplica al procedimiento burocrático.

Lo anterior tiene apoyo en la Jurisprudencia publicada en el Semanario de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, Página 95, que dice: SUPLETORIEDAD, OPERACION DE LA. La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, opera en aquellos casos en que no se encuentra prevista en dicho ordenamiento, disposición expresa, que sea exactamente aplicable al mismo.

Acerca de esta supletoriedad algunos autores opinan lo siguiente:

Para Díaz de León es recomendable la elaboración de un Código Procesal de Trabajo suficiente a desplazar esta clase de justicia, sin necesidad de recurrir a la supletoriedad de otros Códigos adjetivos. Pero como esto lamentablemente no se ha hecho, cuando menos él acepta la corrección de permitir, la Ley en cita, la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, según se puede ver de su artículo 11.³⁴

Herrán Salvatti y Quintana Roldán opinan que por aplicación supletoria no se debe entender trasladar una institución de su cuerpo

³⁴ DIAZ DE LEÓN, Marco A. La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral T.I. Porrúa. México. 1990. P 477

normativo a otro en donde no existe, sino más bien apoyarnos en el cuerpo normativo en donde la institución jurídica que se interpreta ha sido desarrollada con mayor amplitud y eficacia.³⁵

Trueba Urbina nos señala que las fuentes del Derecho Burocrático son las que se consignan, por su orden, en el artículo 11. Debe tenerse presente que la nueva Ley Federal del Trabajo, fuente supletoria del Trabajo Burocrático, dispone categóricamente que en la interpretación de las normas laborales se debe de perseguir la realización de la justicia social y en caso de duda aplicarse las normas más favorables al trabajador.³⁶

En materia Laboral Burocrática el mayor porcentaje de interpretación por la vía de la supletoriedad es procesal.

Ahora bien, es el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles el que contempla la confesional por oficio, el cual

³⁵ . Legislación Burocrática Federal. Comentada por Mariano A. Herrán Salvati y Carlos Quintana Roldán, Porrúa México. 1990 P. 29.

³⁶ Legislación Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuarta edición. Porrúa. México. 1973 p 26.

se aplica en el Procedimiento Burocrático en aquellos casos cuando es el Titular demandado el que va a desahogar la confesional.

Para Pallares, como veremos más adelante la confesional que se realiza por medio de oficio no es una verdadera confesión; sino lo que en derecho procesal se llama prueba de informes.

3.5. Doctrina y Jurisprudencia.

Partiremos desde el punto de señalar que la confesional es el reconocimiento expreso o tácito de la existencia de un hecho, relativo a la cuestión controvertida, de consecuencias jurídicas desfavorables para el que la hace. Estableciendo la Ley que cuando este a cargo del titular demandado, se procederá a desahogarla mediante oficio.

Por lo que se refiere a la doctrina jurisprudencial procesal, en el siguiente capítulo analizaremos algunas tesis de importancia para nuestro estudio y cuyos rubros son los siguientes: DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL CUANDO EL ABSOLVENTE SEA ALTO FUNCIONARIO A JUICIO DE LA JUNTA; TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBA CONFESIONAL OFRECIDA A CARGO DEL

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

TITULAR DEMANDADO. PROCEDE DESAHOGARLA MEDIANTE OFICIO.

Sin embargo, no compartimos el criterio sustentado por el Segundo y Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Pero como ya mencionamos esto lo trataremos en el siguiente capítulo.

Creemos conveniente hacer un recordatorio del término de jurisprudencia.

La jurisprudencia proviene del Latín *jurisprudencia*, compuesta por los vocablos *juris* que significa derecho y *prudencia* que quiere decir conocimiento, ciencia.

En un sentido actualmente general, la jurisprudencia se define como el criterio de interpretación judicial de las normas jurídicas de un Estado, que prevalece en las resoluciones de un Tribunal Supremo o de varios Tribunales Superiores".³⁷

La Jurisprudencia se produce mediante la autoridad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con ocasión de los Juicios de Amparo. Las

³⁷. DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, Diccionario de Derecho. Ob. cit. p. 324.

Leyes Orgánicas del Tribunal Fiscal de la Federación y del Tribunal de lo Contencioso-Administrativo del Distrito Federal regulan también la formación y efectos de su propia jurisprudencia establecida.

La Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución, define la Jurisprudencia obligatoria como el criterio sustentado en cinco sentencias del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre interpretación de la Constitución, Leyes y Reglamentos Federales o Locales y Tratados Internacionales celebrados por el Estado Mexicano, no interrumpidas por otra en contrario, siempre que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros; el de la Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la interpretación de la Constitución, Leyes Federales y Locales y Tratados Internacionales celebrados por el Estado Mexicano contenido en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, aprobadas por lo menos por cuatro ministros (art. 192); el de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de su competencia exclusiva contenido en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada Tribunal (art. 193); y el mantenido por el Pleno o por la Sala correspondiente cuando decidan, respectivamente, que tesis debe prevalecer cuando las de las Salas o las de los Tribunales Colegiados de Circuito sean contradictorias (art. 192).

No olvidemos que la Jurisprudencia debe aplicarse por los Tribunales de manera obligatoria, esto de acuerdo con el artículo 193 de la Ley de Amparo que a la letra dice: La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del Fuero Común de los Estados y del Distrito Federal y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales.

La jurisprudencia se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por ocho ministros, si se trata de la sustentada por el Pleno; por cuatro, si es de una Sala, y por unanimidad de votos tratándose de la de un Tribunal Colegiado de Circuito.

Si bien, es cierto que la jurisprudencia tiene el carácter de obligatoria para los Tribunales, no deja de ser interpretación que de la Ley hace el Organismo Jurisdiccional y que no puede tener el alcance de derogar la Ley o equipararse a ésta.

En manera de resumen señalemos que si bien es verdad que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contiene un capítulo de pruebas, así como tampoco regula la confesional por oficio,

cuando menos su artículo 11 permite la supletoriedad de otras leyes; persiguiendo así siempre la realización de la justicia social, y aplicar la norma más favorable al trabajador, aunque lamentablemente no siempre es así.

CAPITULO CUARTO.

LA CONFESIONAL POR OFICIO EN EL DERECHO BUROCRÁTICO, OBSTÁCULO PARA UNA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EFICAZ EN SU ASPECTO PROCESAL Y DE VALORACIÓN EN EL LAUDO RESPECTIVO.

4.1. Procedimiento.

Las diferencias o conflictos entre el Estado y sus servidores, por disposición expresa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tienen el carácter de jurídicas, por lo que el proceso, a su vez, sólo puede ser relación procesal jurídica sujeta expresamente a las normas procedimentales de la Ley de la materia, o de sus disposiciones supletorias.

Estos procedimientos burocráticos son de tres clases:

- a) Procedimiento Ordinario;
- b) Procedimiento especial en la huelga;
- c) Procedimiento de Ejecución.

Sin embargo, el que se utiliza con mayor frecuencia es el procedimiento ordinario, del que trataremos en este capítulo.

Las normas de procedimiento ordinario son aplicables en los conflictos que se susciten entre el Estado y sus servidores que atañen a los tres Poderes de la Unión, Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Son distintos los órganos jurisdiccionales encargados de tramitarlos y resolverlos. Como ya mencionamos anteriormente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el órgano jurisdiccional encargado de los conflictos en que son parte el Legislativo y el Ejecutivo, así como el Departamento del Distrito y Territorios Federales, en tanto que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, los dirige en única instancia el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y los instruye una Comisión Substanciadora, pero ambos conflictos son tramitados conforme a las normas de procedimientos establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A manera de entrada, mencionemos que el artículo 127 de la Legislación Burocrática resume el procedimiento laboral de la siguiente forma:

“El procedimiento para resolver las controversias que se someten al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia: a la

contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de la partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogadas, se dictará laudo”.

Ahora bien, dentro de la variada gama de actos procesales, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia, porque en ella los procesalistas ven la base de sustentación del proceso, además con ella se da inicio al procedimiento.

El artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no sólo establece los requisitos que debe contener la demanda, sino que señala que se acompañen a la misma las pruebas de que disponga el actor.

Concretamente los requisitos que debe contener una demanda de acuerdo al artículo antes citado son los siguientes:

“I. El nombre y domicilio del reclamante.

De esta manera se podrá conocer con precisión quien es la persona que está ejercitando la acción, el domicilio permitirá, en su caso, realizar citas, prevenciones y apercibimientos al actor.

II. El nombre y domicilio del demandado.

Así podrá saber a quien o a quienes se les esta emplazando, y en que lugar podrá ser localizado para comparecer a juicio.

III. El objeto de la demanda.

Esto es, que se pretende obtener con la resolución del Tribunal, es decir, las peticiones y reclamaciones que se estan formulando.

IV. Una relación de los hechos.

Se trata de relatar al Tribunal del conocimiento que hechos ocurrieron derivados principalmente de una relación laboral y porque produjeron conflicto.

V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin".

A la demanda se acompañaran las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente. Posteriormente sólo podrá aportar pruebas sobre hechos supervinientes o sobre tachas a testigos.

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

El criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia es que las partes como regla general, tienen la obligación de ofrecer sus pruebas en la demanda o contestación de acuerdo con los artículos 129 fracción V y 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Una observación es que aunque se omite invocar los fundamentos de derecho, estos deben de incluirse.

Cabe hacer mención que los trabajadores podrán comparecer por sí o por medio de representante, que se acredite mediante simple carta poder, mientras que los titulares de las dependencias podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al recibir la demanda, por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, deberá dictar un acuerdo admitiéndola si reúne con todos los requisitos, ordenando se corra traslado de ella al demandado, para que la conteste dentro del término de cinco días a partir del siguiente a la fecha de notificación, esto de conformidad con el artículo 130 de la Ley Burocrática, que a la letra dice:

“La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su

notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del anterior artículo.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kms de distancia o fracción que exceda de la mitad”.

La notificación que se le haga al demandado será personalmente apercibiéndolo, que de no contestar dentro del término señalado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a nuestra materia.

El artículo 142 de la Ley Burocrática establece que las notificaciones se harán personalmente siempre que se trate de la demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos que conlleven algún apercibimiento. Todas las demás notificaciones deben hacerse por estrados.

Tan pronto como el Tribunal reciba la contestación del demandado, o una vez transcurrido el término de ley para su contestación, dictará un acuerdo teniendo por contestada la demanda de conformidad con el escrito respectivo, o bien si hubo omisión o en todo caso mala

representación, tenerla por contestada en sentido afirmativo, salvo, prueba en contrario.

En este caso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el titular de la dependencia burocrática, no puede ofrecer más pruebas (en contrario) que las que tiendan a probar que no existe relación jurídica de trabajo, entre el actor y el titular.

Con la pretensión procesal del actor expuesta en la demanda y con la pretensión procesal del demandado en la contestación, se forma la litis del proceso laboral burocrático. El Tribunal o en su caso la Comisión Sustanciadora, (en caso de conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores), deben procurar que se precise la litis para efectos de la admisión o rechazo de las pruebas notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con ella.

4.2.Desahogo de las Pruebas.

El régimen probatorio en el proceso laboral burocrático, por no existir disposiciones específicas al respecto, se rige por el de la Ley Federal del Trabajo y demás leyes supletorias.

Como señalamos anteriormente, tan luego que el Tribunal reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

Esta audiencia de pruebas, se concreta más bien, a la admisión o rechazo de las pruebas y al desahogo de las mismas en su debido orden: primero las del actor y luego las del demandado; tal y como se desprende del artículo 132 de la Ley Burocrática :

" El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento ".

En la audiencia a que se refiere el anterior artículo, sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, pues como hemos mencionado, las pruebas en el proceso burocrático se ofrecen en la demanda y contestación; estas deben referirse a los hechos

controvertidos es decir, deberán estar relacionadas con la litis ya que de no ser así procede el que se desechen. Por disposición del artículo 133, se autoriza la admisión de pruebas de hechos supervenientes, en cuyo caso deberá de darse vista a la contraria, así como las que tengan por objeto probar las tachas en contra de los testigos y la confesional, siempre que se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

No olvidemos que la Ley Burocrática no contempla normas para el ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas pero gracias a su artículo 11 son aplicables las leyes supletorias.

Como ya quedo acentuado en el primer capítulo, las partes pueden disponer de todos los medios de prueba a que se refiere la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, como son :

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de actuaciones
- VIII. Fotografías y todos aquellos elementos aportados por la Ciencia.

Las pruebas admitidas deberán indicarse expresamente, en el acuerdo respectivo, en el cual también se ordenará el desahogo de las que correspondan en audiencia pública. Cuando por la naturaleza de las pruebas el Tribunal considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará el día y hora en que continuará la audiencia para su desahogo, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas pero siempre procurando desahogar primero las del actor y después las del titular.

Algunas pruebas por su propia naturaleza, se desahogan en forma automática; es decir, para llevar a cabo su desahogo no es necesario ningún acto o formalidad especial. Pero algunas otras si requieren de ese procedimiento, como veremos enseguida.

La Confesional.

El Tribunal citará a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se le articulen, previamente calificadas de legales.

Lo anterior está sujeto a la presencia del oferente de la prueba, pues en caso contrario, la probanza debe declararse desierta.

Debemos apuntar, que en el proceso laboral burocrático la confesional a cargo del titular demandado, la ley dispone que puede desahogarse por medio de oficio, como estudiaremos más adelante.

Tratándose de la confesional para hechos propios, la citación deberá ser personal, ya que la persona que debe absolver posiciones en ese sentido no es parte en el juicio; y consecuentemente, no puede ser citada por conducto del apoderado del titular, puesto que no es representante de dicha persona.

El desahogo de la confesional deberá observar los siguientes requisitos :

1. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito.
2. Deberán concretarse a los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosas o inútiles.
3. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reunan los requisitos, el tribunal podrá desecharlas asentando en autos el fundamento y motivo en que apoye su resolución.
4. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin presencia de su asesor o apoderado ni estar asistido por persona alguna.

5. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, en forma expresa y podrá agregar después lo que estime conveniente o aclaratorio.

6. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas el tribunal, de oficio o a petición de parte, lo apercibirá de tenerlo por confeso si persiste en ello.

7. Si la persona citada para rendir la prueba confesional no concurre a la audiencia relativa sin causa justificada, el tribunal la tendrá por confesa de aquellas posiciones que se le formulen y sean calificadas de legales.

En este caso el apercibimiento de tener por confeso al absolvente de la prueba confesional , debe hacer referencia concreta al elemento de convicción de que se trata, señalar el nombre del absolvente y determinar expresamente las consecuencias de su falta de comparecencia, pues al no cumplirse con estas formalidades y concretar la advertencia a un requerimiento general, deja en estado de indefensión al absolvente y con ello la autoridad incurre en una violación a las reglas de procedimiento, previstas por este artículo.

8. En todo caso, se levantará acta en la que consten las preguntas y respuestas; si las posiciones se formularon por escrito, las partes

deberán firmar el pliego de posiciones el cual se mandará agregar a los autos.

9. En el caso que la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentra el tribunal, éste libraré exhorto, al cual acompañará en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificadas de legales; del que sacará una copia, la cual guardará en el secreto del tribunal. La autoridad exhortada recibirá y desahogará la prueba confesional en los términos en que se lo solicite el tribunal exhortante (artículo 791 de la Ley Laboral).

La Documental.

La documental es una prueba que se desahoga por su propia naturaleza, sin embargo, hay casos en que es necesario el perfeccionamiento de una documental privada. Se clasifican principalmente en documentos públicos y privados.

Los originales de los documentos privados se presentan por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos son objetados, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución donde el documento original se encuentre.

Si la documental privada consiste en copia simple, podrá el oferente en caso de ser objetado, solicitar la compulsión o cotejo con el original; en éste caso deberá señalar el lugar donde se encuentra el documento original.

El artículo 799 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Los documentos existentes en el lugar donde se promueve el juicio, y que se encuentran en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, y será desahogado por conducto del actuario correspondiente, con el apercibimiento de tenerlos por perfeccionados, en caso de que se nieguen a exhibirlos.³⁸

Los documentos que existen en lugar distinto de la residencia del Tribunal, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, por medio de exhorto dirigido a la autoridad correspondiente. En este caso se requiere la exhibición en forma necesaria de la copia del documento.

³⁸ .TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña . Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México.1993 p 136

El titular de la dependencia tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos como son : contratos individuales de trabajo que se celebren, recibos de pago de salario, controles de asistencia, comprobantes de pago de aguinaldo y demás prestaciones que señale la ley.

En caso de que no presente en juicio los documentos mencionados, se establecerá la presunción de ser "ciertos los hechos" que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

La testimonial.

El testigo es la persona ajena al juicio que declara acerca de los hechos controvertidos en la relación procesal, es decir hace del conocimiento del tribunal el hecho controvertido con sus circunstancias de modo, tiempo y lugar, de dicho acontecimiento.

La parte que ofrece esta prueba, debe sujetarse a las siguientes reglas :

1. Sólo podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

2. Deberá indicar los nombres y domicilios de los testigos; cuando no pueda presentarlos directamente, solicitará al tribunal que los cite, señalando los motivos justificados que lo impiden presentarlos.

3. Si el testigo radica fuera del lugar de la residencia del tribunal el oferente al ofrecer la prueba en el escrito de demanda o contestación, deberá acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo de las preguntas calificadas de legales; de no hacerlo se declarará desierta.

4. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio del tribunal podrá rendir su declaración por medio de oficio.

En caso de que los testigos sean citados por el tribunal, este podrá apercibirlos para que el día y hora señalados rindan su declaración; en caso de que deje de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en autos, y el tribunal dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, mediante multa o arresto hasta por 36 horas o presentación por la fuerza pública.

Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal.

Como ya señalamos, el oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo el caso que ya mencionamos.

El testigo deberá identificarse ante el tribunal cuando así lo pidan las partes, esto con el fin de que los testigos sean las mismas personas que fueron ofrecidas para ese efecto. En caso contrario el tribunal en el momento de dictar resolución acordará lo que proceda.

Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Las preguntas se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley Laboral.

Después se le tomará al testigo la protesta de conducirse con la verdad, y señalarle las penas en que incurren los testigos falsos, posteriormente se acentará el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja, y a continuación se procederá a tomarle su declaración.

Las partes formularán las preguntas directamente, al testigo. El tribunal admitirá aquellas que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.

Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente la parte contraria le podrá formular repreguntas; estas deben estar relacionadas con las preguntas que se formularon y con las respuestas que dio el testigo.

Las preguntas y respuestas así como las repreguntas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente.

Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, es decir, deben explicar los motivos y razones por los cuales tuvo conocimiento de los hechos que está declarando, y el tribunal podrá solicitarla respecto de las respuestas que no la lleven implícita.

Concluída su declaración el testigo firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el secretario e imprimirá su huella digital, una vez esto, no podrá variarse el acta.

Las partes podrán invalidar o disminuir la eficacia o el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, por medio de las tachas que se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para, si la tacha es por la persona del testigo, ésta puede ser formulada desde que se conoce su nombre en el ofrecimiento de pruebas, pero si la tacha

deriva de su declaración solamente podrá formularse hasta conocer el texto de la misma.

La Pericial.

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica o bien por la experiencia personal obtenida del ejercicio de una profesión u oficio, es así que surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial.

La prueba pericial podrá ser propuesta por las partes o por una de ellas, o por el tribunal, cuando el hecho objeto del dictamen requiera conocimientos especializados, el perito deberá ser técnico o experto en la materia sobre la cual va a dictaminar.

Las partes podrán proponer un perito común o designar su propio perito, y en caso de discrepancia entre éstos, el tribunal nombrará un perito tercero en discordia.

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba desarrollarse, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de la partes; no es indispensable indicar el nombre del perito hasta el momento mismo de su desahogo.

El tribunal de oficio nombrará a los peritos del trabajador, en caso de que no hiciera nombramiento de perito, si no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen o bien cuando el trabajador lo solicite, por no contar con los medios económicos para nombrar uno.

Al desahogar la pericial se observarán las siguientes reglas:

Cada parte presentará personalmente a su perito el día y hora de la audiencia, salvo caso en contrario.

Los peritos protestarán desempeñar su cargo con apego a la Ley, es decir, los peritos deberán acreditar debidamente que están autorizados conforme a la Ley, a efecto de evitar que falsos peritos dictaminen en el juicio; en caso contrario, deberán justificar su experiencia al respecto, inmediatamente rendirán su dictamen; al menos que por causa justificada solicite que se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

La prueba se desahogará con el perito que concurra, sin embargo, si éste no compareciera a la audiencia a rendir su dictamen, el tribunal señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para su comparecencia.

Las partes y los miembros del tribunal podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes. En caso de que exista discrepancia el tribunal designará un tercer perito.

El perito tercero en discordia, deberá excusarse si existe alguna de las causas que impidan legalmente desempeñar su labor con imparcialidad, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de su nombramiento. El tribunal calificará de plano la excusa y declarada procedente, y nombrará nuevo perito.

La Inspección.

La Corte ha dicho que la inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales.

En este sentido la inspección es el examen que el juez hace directamente del hecho que se quiere probar con el fin de verificar su existencia, características y demás circunstancias; de modo, que lo perciba con sus propios sentidos y se le haga saber al tribunal.

El artículo 827 de la Ley Laboral señala que la parte que ofrezca esta prueba, deberá precisar el objeto materia de la misma; así como el

lugar donde debe practicarse, los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar.

Esta prueba de inspección es desahogada por conducto del actuario del tribunal.

No debemos olvidar que el titular deberá exhibir en juicio los documentos que acrediten la relación y condiciones de trabajo, por lo que se ha establecido que esta prueba no es el medio idóneo para acreditar estos extremos.

Ahora bien, si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el tribunal la apercibirá que, de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, el tribunal aplicará los medios de apremio que procedan.

Existe la posibilidad de objetar, en cuanto a la autenticidad de contenido y firma los documentos que se ofrecieron para la inspección, así como invalidarlos, si este fuere el caso, se pueden ofrecer pruebas para probar y acreditar la objeción, como puede ser la testimonial, la

pericial respectiva, documentales o cualquier otra prueba para apoyar la objeción.

La prueba de inspección debe sujetarse para su desahogo a los siguientes requisitos:

I. El actuario quien desahogará la prueba debe apegarse estrictamente a lo ordenado por el tribunal.

II. El actuario pedirá que se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes así como sus apoderados podrán asistir a la diligencia de inspección, y formular las objeciones u observaciones que consideren pertinentes;

IV. De la diligencia se levantará acta, la que firmarán las partes que en ella intervengan y al cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

La Presuncional.

La presuncional es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido.³⁹

En materia laboral esta prueba aparece regulada a partir de las reformas de 1980, en su artículo 830 de la Ley.

El elemento fundamental para que operen las presunciones, es la existencia de un hecho conocido, para que partiendo de él, el juez pueda concluir y dilucidar otro hecho desconocido. Se ha discutido si ésta prueba es realmente un medio probatorio, ya que su aportación no es una evidencia, sino una consecuencia lógica.

La presunción puede ser legal y humana. Existe presunción legal cuando la Ley la establece expresamente, y resulta presunción humana cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda, es decir, que probado el hecho del que se deriva la presunción, ésta tiene plena eficacia probatoria.

³⁹ Ibidem p. 136.

Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario, por lo que deben valorarse en relación con todas las pruebas ofrecidas y desahogadas en el juicio.

La Instrumental.

El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece que " la instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio ".

El tribunal tiene la obligación de tomar en consideración todas las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Las Creaciones de la Ciencia.

El artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, que venimos aplicando supletoriamente, señala la posibilidad de que sean aceptados algunos medios de prueba derivados de los adelantos científicos, como son discos, cassetes de grabación y películas cinematográficas como ejemplo. Pero el tribunal deberá tener mayor cuidado, ya que precisamente por los progresos en las materias respectivas, pueden presentar confusión y falsa información, en lugar de llevar a la verdad.

Para terminar con este inciso mencionaremos que después del plazo en que se pueden ofrecer las pruebas, existe otra posibilidad; si con posterioridad a la fecha de la contestación a la demanda acontecieron hechos que pudieran afectar al resultado del juicio, la parte interesada podrá ofrecer prueba al respecto, de acuerdo con el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La confesional es otra prueba que se podrá ofrecer si es antes de que se cierre la audiencia. Por supuesto que también las pruebas referentes a las tachas de los testigos.

4.3. Desahogo en Particular de la Confesional por Oficio.

Iniciemos aludiendo que la confesión por oficio es aquella prueba que se propone a cargo del titular de una dependencia burocrática, que tiene el carácter de demandada en el juicio, y que se desahoga por medio de oficio, también atañe a los altos funcionarios de la dependencia demandada a los que se les imputen hechos propios en el escrito inicial de demanda.

Como observamos es el Titular de la dependencia y las demás personas antes indicadas quienes podrán desahogar de esta manera su confesional, en tanto que el trabajador lo deberá hacer personalmente, encontramos aquí una disparidad en el procedimiento laboral.

Ya señalamos anteriormente que de acuerdo con el artículo 11 de la Ley Burocrática, pueden aplicarse supletoriamente otras leyes, en lo no previsto por esta Ley. En este caso, la confesional por oficio se encuentra regulada en el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles y aplicada supletoriamente en el Procedimiento Burocrático.

Ahora pasemos a transcribir el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el que señala lo siguiente:

Art. 127 " Las autoridades, las corporaciones oficiales y los establecimientos que formen parte de la administración pública, absolverán posiciones por medio de oficio, en que se insertarán las preguntas que quiera hacerle la contraparte, para que, por vía de informe, sean contestadas dentro del término que señale el Tribunal. En el oficio se apercibirá a la parte absolvente de tenerla por confesa si no contestare dentro del término que se le haya fijado, o si no lo hiciere categóricamente, afirmando o negando los hechos."

Anteriormente señalamos que es el Titular de la Dependencia el que podrá desahogar su confesional en esta forma. Esto tiene apoyo en las siguientes tesis:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRUEBA CONFESIONAL OFRECIDA A CARGO DEL TITULAR DEMANDADO.

PROCEDE DESAHOGARLA MEDIANTE OFICIO. El desahogo de la prueba confesional que se propone a cargo del titular de una dependencia burocrática que tiene el carácter de demandada en el juicio, debe hacerse por medio de oficio conforme a lo previsto en el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria en términos del numeral 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala que las autoridades, las corporaciones oficiales y los establecimientos que formen parte de la administración pública, absolverán posiciones por medio de oficio en el que se insertarán las preguntas que quiera hacerle la contraparte, para que, por vía de informe, sean contestadas dentro del término que señale el Tribunal.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 3652/90. 17 de agosto de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: César Esquinca Muñoa.

Así mismo, la del rubro: DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL CUANDO EL ABSOLVENTE SEA ALTO FUNCIONARIO A JUICIO DE LA JUNTA. Si de las constancias del expediente laboral se advierte que la Junta ordenó el desahogo de la prueba confesional mediante oficio, porque a su juicio el absolvente de la misma, es alto funcionario, dicha determinación es legal; toda vez que aun cuando en el capítulo XII, sección segunda, de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la prueba confesional no existe precepto alguno que indique la forma en que debe desahogarse tal elemento de convicción, cuando el absolvente es alto funcionario, el artículo 813, fracción IV, referente a la prueba testimonial, y en atención al principio general de derecho relativo a que,

donde existe idéntica razón debe aplicarse igual disposición, es de concluirse que no se vulneran las normas del procedimiento al desahogarse la prueba confesional mediante oficio, si a juicio de la Junta, el absolvente es alto funcionario público.

Septimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 3947/96. 30 de mayo de 1996. Unanimidad de Votos. Ponente: José M. Hernández Saldaña.

Criterio que no compartimos, ya que a nuestra opinión, la confesional que es desahogada por medio de oficio no cumple los requisitos de una verdadera confesional ante la autoridad laboral.

Ahora bien, analizaremos el desahogo de la confesional por oficio, para el efecto de demostrar al concluir, que esta prueba no es una verdadera confesional.

De acuerdo con los artículos 129 fracción V, y 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las partes como regla general, tiene la obligación de ofrecer sus pruebas en la demanda o contestación, lo que se confirma por el hecho de que el artículo 131 de la propia Ley señala que el Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que sean necesarias y citará a las partes, y

en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

El actor deberá presentar el pliego que contenga las posiciones, que formulará al Titular de la Dependencia en sobre cerrado, el que se abrirá el día de la audiencia de desahogo de dicha probanza para ser calificadas de legales, solo aquellas que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 790 fracción II LFT.

Enseguida el secretario girará atento oficio al Titular de la Dependencia para que de contestación en el término de cinco días apercibiéndolo de tenerlo por confeso si no contesta dentro del término, o si no lo hiciere categóricamente afirmando o negando los hechos.

En el inciso anterior desarrollamos el desahogo de la confesional, por lo que ahora señalaremos algunas de las diferencias existentes con la confesional por oficio.

El artículo 788 de la ley laboral establece que la autoridad ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren día y hora señalado, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen. En la confesional por oficio de igual manera se le apercibe, pero se le dan 5 días para dar contestación a las posiciones .

El artículo 790 en su fracción III señala grandes diferencias como son que el absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna; este punto lo trataremos más adelante.

En la fracción VI de dicho artículo menciona que el absolvente podrá agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que le pida la autoridad laboral; en la confesional por oficio la autoridad no podrá pedir alguna explicación, puesto que no tiene al absolvente al frente, no hay que olvidar que es una prueba en la que nada de lo que digan les favorece y que, por lo tanto, mientras más digan, más pueden comprometer su suerte.

Respecto de la fracción III del artículo 790 LFT, supletoria a nuestra materia establece además otros requisitos:

Art.- 790. "...

I.

II.

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna ..."

Pasemos a comentar el contenido de la fracción que acabamos de transcribir:

1. En la Confesional por oficio al absolvente no se le apercibe de contestar bajo protesta de decir verdad; al trabajador sí se le apercibe. Cabe preguntarnos ¿El titular contesta siempre con la verdad?. La autoridad laboral y el abogado del trabajador no observan el acto en el que se da contestación al pliego de posiciones dejando con ello en estado de indefensión al actor para hacer notar a la autoridad cualquier observación pertinente.

La Ley establece que debará de responder por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna, ahora bien el absolvente que en este caso es el titular, al hacerle llegar la autoridad el pliego de posiciones donde se encuentra su centro de trabajo, le da contestación con asesoría jurídica de su abogado y más aún casi siempre es el mismo abogado el que da contestación dejando solo en manos del titular el firmarlo. En cambio, el trabajador aunque no negamos que la mayoría de las veces va aleccionado por su abogado, al responder personalmente ante el secretario de audiencias, los nervios de todo ser humano, lo harán caer en contradicciones.

Por tales consideraciones afirmamos que la confesional por oficio no es una verdadera confesional ante autoridad laboral por no cumplir con las formalidades que establece el artículo 790 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y por consiguiente, plasma una disparidad entre trabajador y patrón que en este caso es el titular de la dependencia.

Criterio que compartimos con el maestro Eduardo Pallares al considerar que las autoridades en realidad no producen una verdadera confesión judicial si no lo que en derecho procesal se llama prueba de informes.⁴⁰Es aquella que consiste en una relación escrita que sobre los hechos litigiosos rinden las partes o un tercero.

Santiago Sentís Melendo la caracteriza en los siguientes términos: "Es claro que cuando nos referimos a la prueba de informes no incluimos en ella aquellas manifestaciones en que el informe es sólo la forma externa de un elemento probatorio que presenta todas las características de una de las especies de prueba regulada por el Código". Prescindimos, pues, de la declaración por informes, de la confesión por informes y, del informe de los peritos, denominación que no es raro ver empleada en lugar del dictamen que normalmente utilizan los códigos. A éstas, la práctica no les atribuye la consideración de pruebas de informes, sino de pruebas de la especie de que se trata (confesión, testimonial, pericial), aportadas a los autos por medio de informes.⁴¹

⁴⁰ .PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil Ob. Cit. p175

⁴¹ .Citado por Ibidem.p. 670.

Carnelutti es de la opinión que la confesión que se haya rendido sin las formalidades judiciales, vale como prueba innominada.

El hecho cierto es que la confesional que no cumpla con los requisitos previstos por la Ley Federal del Trabajo que se aplica supletoria a nuestra materia, no es una verdadera confesional. Para nosotros en la confesional por oficio se otorga una ventaja a los titulares sobre los trabajadores que, en todos los casos, deben desahogar su confesional de manera personalísima, sin intervención de asesores ni asistencia de persona alguna.

4.4. Valoración de las Pruebas, en particular de la Confesional por Oficio.

La apreciación de las pruebas es el momento procesal más importante a cargo de la autoridad ya que servirá para fundamentar el sentido del laudo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 884 fracción IV establece que desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos; es un acto mediante el cual se exponen, en forma escrita u oral estimaciones sobre lo demostrado con las pruebas rendidas. En la práctica laboral las partes ofrecen sus alegatos en forma oral, y se incluyen en el acta de la audiencia.

Con los alegatos de las partes, si los hay, termina el proceso, pasándose a lo que es verdaderamente el juicio, la valoración y análisis de las pruebas para dictar la resolución definitiva, que es el laudo.

El artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que el Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar las consideraciones en que funde y motive sus razonamientos para concederles o negarles valor probatorio.

Apuntemos que en el Derecho Procesal Burocrático al igual que en el Derecho del Trabajo la forma de apreciar las pruebas es la de libre apreciación de las pruebas esto implica que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formas sobre estimación, lo que significa que al apreciarlas no se hagan con un criterio estricto legal, pero no debe alterar los antecedentes, las pruebas, ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizar todas y cada una de las pruebas de manera pormenorizada, ya que dicha omisión sería irregular y violaría las garantías del proceso.

Por otra parte, en lo que se refiere a la valoración que el Tribunal le otorga a la confesional por oficio tenemos que en la práctica procesal, es intrascendente el valor que se le otorga, ya que siempre el titular de la dependencia da contestación a las posiciones en sentido negativo, por no

tener conocimiento de los hechos en conflicto a consecuencia de no tener contacto directo con el trabajador.

Podemos citar como apoyo a lo anterior la Tesis sustentada por la anterior Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Número 45, consultable en la página 82 del Tomo VIII del Semanario Judicial de la Federación que dice: PRUEBA CONFESIONAL INVEROSÍMIL. VALOR DE LA. La confesional debe valorarse en relación con todas las constancias de autos, debiéndose destacar que el moderno derecho procesal rechaza el examen aislado e independiente de cada prueba, pues la convicción del juzgador se ha de formar por la concatenación de los diferentes datos que lleguen a su conocimiento, por lo cual si la confesión no se encuentra corroborada por algún otro elemento de prueba, sino que, por el contrario, resulta inverosímil y contraria a las constancias de autos, no se le puede asignar valor probatorio pleno, y es por ello correcta la actitud del juzgador cuando basado en las reglas de la lógica y la experiencia, funda su sentencia tomando en cuenta todas las constancias de autos y no solamente una confesión que incluso resultará contraria a las mismas. En consecuencia, la confesión no puede producir efecto probatorio alguno en aquellos casos en que la Ley se lo niegue, o cuando venga acompañada de otras pruebas o constancias de autos que la contradigan y la hagan inverosímil.

Finalmente, el valor probatorio que se le pueda conceder a una prueba depende tanto de la naturaleza de ésta como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

4.5. Laudo.

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, una ordinaria que es el laudo, y la otra extraordinaria que puede ser por convenio, conciliación, caducidad, entre otras.

El laudo es una resolución del Tribunal que decide sobre el fondo del conflicto conforme al artículo 837 frac. III de la Ley Laboral.

El Tribunal tiene la obligación de dictar sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia o audiencia respectiva o dentro de las 48 horas siguientes a aquellas en las que reciba promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario (art. 838). En la práctica se ha demostrado que esto no sucede, debido al exceso de trabajo o a la incompetencia de algunos funcionarios.

Las resoluciones del Tribunal deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el secretario, el mismo día en que las voten (art. 839).

Nuevamente debemos aplicar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para establecer el contenido del laudo, ya que la Ley de la materia burocrática carece de disposiciones al respecto; el artículo 840 dispone que el laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Autoridad que lo pronuncie.
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.
- III. Extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga el Tribunal.
- V. Extracto de los alegatos. Este requisito no se considera indispensable.
- VI. Las razones legales o de equidad; la Jurisprudencia y la doctrina que les sirva de fundamento.
- VII. Los puntos resolutivos.

Esto es, son necesarios los resultados para establecer en que consiste el conflicto que está en resolución; los considerandos contienen

precisamente la valoración que de las pruebas rendidas haga la autoridad y de las que deberán desprenderse los puntos resolutivos, para que exista congruencia en la resolución. Las razones legales y demás fundamentos establecen el como y porque está apoyado el laudo y por último los puntos resolutivos deben establecer la competencia del tribunal, si se absuelve o se condena, es decir si se probaron los hechos constitutivos de la acción del actor o las excepciones hechas valer por la parte demandada y dejar claro el concepto de la condena si existe.

De acuerdo con el artículo 842 los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, es decir, resolver precisamente sobre las acciones deducidas, sin poder referirse a otras cuestiones.

La incongruencia de un laudo se presenta por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por el Tribunal.

En los laudos cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de las prestaciones; se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse se abra el incidente de liquidación (art. 843). Cuando sea cantidad líquida, se establecera en el propio laudo, sin necesidad de abrir el incidente.

En el artículo 845 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla el supuesto en el que los miembros del Tribunal habiendo concurrido a la audiencia se negarán a votar la resolución, quedarán excluidos de conocer el negocio y el Presidente del Tribunal llamará a los suplentes de los mismos. Si los suplentes no se presentaran dentro del término de 3 días o se niegan a votar el laudo, el Presidente dará cuenta a las autoridades administrativas del trabajo para que designe un sustituto; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente.

Si una vez votado el laudo se niegan uno o más de los representantes a firmar, el secretario los requerirá sobre la negativa, y si insisten previa certificación del secretario, la resolución producirá todos los efectos legales sin perjuicio de las responsabilidades en que incurrieron los representantes omisos (art. 846).

Las partes una vez notificado el laudo podrán dentro de los 3 días siguientes solicitar al Tribunal la aclaración del laudo. La aclaración tiene por objeto aclarar algún punto corregir algún error, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido del laudo (art. 847).

Los laudos podrán impugnarse por el amparo directo, ante los Tribunales Colegiados de Circuito.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La prueba confesional en algún momento fue calificada como la reina de las pruebas hoy en día nuestra moderna confesional parece una prueba poco eficaz.

SEGUNDA. La confesional por oficio es aquella prueba que se propone a cargo del titular de una dependencia burocrática, que tiene el carácter de demandada en el juicio, y que se desahoga por medio de un escrito.

TERCERA. En la confesional por oficio se plasma una disparidad entre el trabajador y el titular de la dependencia, pues el trabajador en todos los casos debe de desahogar su confesional de manera personalísima, sin intervención de asesores ni asistencia de persona alguna, en cambio, el titular lo puede hacer en la comodidad de su oficina y con asistencia jurídica.

CUARTA. El hecho cierto es que la confesional por oficio no es una verdadera confesional ante autoridad laboral por no cumplir con las formalidades que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 790 fracción III, desahogando así, solo una prueba de informes.

QUINTA. En la práctica procesal laboral el valor que se le otorga a la confesional por oficio es intrascendente, teniendo sentido porque cuando pudiendo practicarse la prueba en forma normal se ha substituído por la prueba de informes.

SEXTA. Consideramos pertinente que la confesional por oficio, se realice como una verdadera confesional, cumpliendo con las formalidades que señala la ley, buscando siempre una mejor impartición de justicia.

BIBLIOGRAFIA

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus. México. 1976.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático Segunda edición. Pac. México. 1991.

CORDOVA ROMERO, Francisco Derecho Procesal del Trabajo. Cardenas Editor y Distribuidor. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo Segunda edición. Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.II Sexta edición Porrúa. México. 1991.

DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Porrúa. México. 1942.

DE PINA Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Decimosexta edición. Porrúa. México. 1989.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo primera edición. Porrúa. México. 1983.

DIAZ DE LEON, Marco A. La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral. T.I. Porrúa. México. 1990.

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo D-H. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio de Derecho. Trigésima edición. Porrúa. México. 1980.

GARRONE, José A. Diccionario Jurídico T.Y. Abeledo Perrot Argentina. 1986.

MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.

NAVARRO BORRELL, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pac. México. 1989.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima edición. Porrúa. México. 1991.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el Procedimiento Laboral. Séptima edición. Pac. México. 1985.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123. Porrúa. México. 1962.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. México. 1982.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octava edición. Pac. México. 1995.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Comentada por Mariano Herrán Salvatti y Carlos Quintana Roldán. Porrúa. México. 1990.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Enrique Calvo N. y Eliseo Montes Suárez. Themis. México. 1996.

Código Federal de Procedimientos Civiles. Comentado por Enrique Calvo N. y Eliseo Montes Suárez. Themis. México. 1997.

Legislación Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuarta edición. Porrúa. México. 1973.

V-b
