

00721
746

1



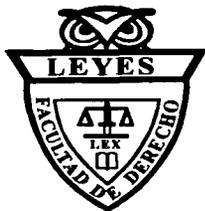
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

**"LA INSPECCION EN EL PROCESO
LABORAL BUROCRATICO INTERFIERE
EN LA IMPARTICION DE JUSTICIA"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE GUSTAVO REYES LEMUS**



ASESOR: LIC. MYRIAM P. MENDOZA CAMARILLO

CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



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.

PAGINACION DISCONTINUA



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CHILE

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

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

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **REYES LEMUS JOSE GUSTAVO**, con número de cuenta 76991671, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada " **LA INSPECCION EN EL PROCESO LABORAL BUROCRATICO INTERFIERE EN LA IMPARTICION DE JUSTICIA**", bajo la dirección de la **LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ** en el oficio con fecha 10 de marzo de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Alientamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad, Universidad D.F. 24 de Abril del 2003.

SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

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

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Gracias por haberme permitido concluir mis estudios, darme la fuerza necesaria para continuar elaborando mi tesis profesional y la inteligencia para terminarla, por conservar mi vida y la de mis seres queridos.

A MI MAMÁ: JOSEFINA LEMUS CONTRERAS.

Como un homenaje póstumo, mi gratitud por haberme dado la vida y apoyado en todo, por siempre y para siempre su recuerdo estará en mi corazón y su ejemplo conservaré. Con todo mi amor.

A MI PAPÁ: HERÓN REYES MENDEZ.

Mi agradecimiento por haberme dado la vida, he impulsado y ha su esfuerzo otorgándome con ello la oportunidad de estudiar esta profesión y contar con un profesionista en la familia, con mucho cariño.

A MI HERMANO: ROBERTO.

Te dedico esta humilde obra y mi gratitud por siempre, con mucho cariño.

A MI HERMANO: VIRGILIO.

Mi agradecimiento por haberme impulsado con mucho cariño.

MI HERMANA: ROSA.

Especialmente las gracias y mi gratitud por siempre con mucho cariño por haberme atendido y ayudado, económica y moralmente.

**A MI CUÑADO Y AHORA COMPADRE: JOSE
MERCED MEDINA GARCIA.**

No tengo palabras para agradecerte todo tu esfuerzo, apoyo económico y moral, mi gratitud por siempre.

A MI HERMANO: ROGELIO

Como un homenaje póstumo, sin tu apoyo no hubiera tal vez logrado realizar mi profesión, fue fundamental, por ende te agradezco mucho tu esfuerzo, siempre te recordaré y te quedarás en mi corazón, con mucho cariño.

A MI ESPOSA MARIA ELENA.

Gracias por tanto amor que me haz brindado durante varios años, siempre soñé con ser feliz, pero ese sueño es toda una realidad, por tu comprensión y apoyo. Con mucho amor.

A MIS HIJOS: JOSEFINA AZUCENA, JOSE

MANUEL Y GUSTAVO ENRIQUE.

Son la esencia y existencia de mi ser. Con mucho amor.

**A MIS MAESTROS DE LA FACULTAD DE
DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.**

Gracias por haber colaborado en mi formación profesional y por ser pacientes, además de trasmitirme sus sabios conocimientos mi gratitud por siempre. Con mucho cariño.

**A MI ASESOR: LIC. MYRIAM P. MENDOZA
CAMARILLO.**

Agradezco su colaboración y por transmitirme sus sabios consejos para la realización de mi trabajo de tesis, por creer en mi humilde persona, por alentarme para continuar en la elaboración de la presente, hasta su conclusión. Con mucho cariño.

**A MI AMIGO Y COMPAÑERO DE TRABAJO EL
C. ROBERTO TELLO MORENO.**

Le doy las gracias por haber colaborado en la preparación del formato de este humilde trabajo, así como los arreglos necesarios para la presentación del mismo.

INDICE

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS Y GENERALIDADES.....1

1.1. Derecho procesal del trabajo.....6

1.2. Proceso laboral.....10

 1.2.1. Procedimiento.....16

 1.2.2. Partes en el Proceso.....21

 1.2.3. La Prueba.....26

1.3. Tipos de prueba.....29

1.4. Pruebas admisibles en el proceso laboral.....31

1.5. Derecho burocrático del trabajo.....34

1.6. Derecho procesal del trabajo burocrático.....36

1.7. La inspección.....42

 1.7.1. La inspección en el proceso laboral.....43

1.8. Impartición de justicia.....45

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL.....48

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917..49

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....53

2.3. Acuerdos dictados por el presidente Abelardo L. Rodríguez.....56

2.4. El estatuto jurídico de 1938 y la reforma de 1941.....62

2.5. El apartado "B" del artículo 123 constitucional.....69

2.6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....65

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO.....79

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....80

3.2. Ley Federal del Trabajo.....85

3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....90

3.4. Código Federal de Procedimientos Civiles.....94

3.5. Doctrina y Jurisprudencia.....96

CAPITULO CUARTO

LA INSPECCION EN EL PROCESO BUROCRATICO, RETRASA LA IMPARTICION DE JUSTICIA, PERO ES EFICAZ PARA CONOCER LA VERDAD HISTORICA Y VALORACION EN EL LAUDO RESPECTIVO.....111

4.1. El desahogo de las pruebas, medio eficaz de justicia.....113

4.2. Desahogo de la inspección en particular.....120

4.3. La inspección como medio probatorio obstaculiza la impartición de justicia.....134

4.4. Sentido en que debe emitirse el laudo.....135

Conclusiones.....141

Bibliografía.....146

I

INTRODUCCION

"LA INSPECCION EN EL PROCESO LABORAL BUROCRATICO INTERFIERE EN LA IMPARTICION DE JUSTICIA", es un trabajo de investigación dirigido principalmente a los Trabajadores al Servicio del Estado, estudiantes y maestros de la facultad de derecho, a los estudiosos e investigadores del derecho, con el objeto de que resulte útil, ante la presencia de diversos problemas que en un momento dado pudieran presentarse en la práctica del litigio.

En nuestra hipótesis planteamos que la prueba de inspección en el proceso laboral burocrático interfiere en la impartición de justicia, retardando la aplicabilidad pronta y expedita de la ley, para explicar dicha teoría señalamos cuatro capítulos, en el primero iniciamos con conceptos y generalidades, indicamos entre algunos el significado de las palabras impartición de justicia, definición de la prueba de inspección judicial, derecho procesal del trabajo, proceso laboral, por considerar que son los elementos básicos que nuestro lector debe comprender para llegar a un conocimiento dado para completar nuestro estudio en el proceso laboral burocrático, la inspección en el proceso laboral y la impartición de la justicia.

En el capítulo segundo mencionamos los antecedentes del derecho laboral burocrático en México, remontándonos a la Constitución de 1917, derivando de ella posteriormente en 1931 la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de conocer el momento histórico en que surge nuestro Estatuto Jurídico de 1938 y su reforma de 1941, naciendo posteriormente el apartado "B" del artículo 123 constitucional y por último la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el capítulo tercero indicamos el marco jurídico, la fundamentación de la prueba de inspección, los principales ordenamientos jurídicos que en un momento dado fundamentan, comprueban y sostienen nuestra tesis en la presente investigación y se ventilarán los juicios al llegar las demandas a nuestros tribunales laborales, quienes determinarán la situación laboral de los trabajadores.

Finalmente señalamos que LA INSPECCIÓN EN EL PROCESO LABORAL BUROCRÁTICO, RETRASA LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA, el motivo se debe a que el actuario encargado de realizar el desahogo de la inspección no levanta el acta circunstanciada el mismo día, sino es hasta el día hábil siguiente en el tribunal, porque la parte afectada se niega a rubricarla y si la parte beneficiada no concurre a firmarla, resulta

que el día de la audiencia siguiente se verifica la inexistencia de la misma ordenando el tribunal su reposición y notificando a las partes para asistir de nueva cuenta al desahogo de la susodicha, PERO ES EFICAZ PARA CONOCER LA VERDAD HISTORICA Y VALORACIÓN EN EL LAUDO RESPECTIVO; con su desahogo el juzgador conocerá cual de las partes en conflicto dice la verdad, siendo fundamental para que el tribunal sin temor a equivocarse emita su laudo favoreciendo a una de las partes, por lo general es al trabajador y castiga al patrón.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS Y GENERALIDADES.

Durante el paso de los años los trabajadores han luchado para que se mejoren sus condiciones de vida, llegando a adquirir derechos laborales muy importantes, pero aún no se han alcanzado a cubrir sus necesidades primarias, debido a que los aumentos en los salarios en los últimos veinte o treinta años no han sido suficientes para obtener satisfactores que cubran las mismas es por ello; que el nacimiento de grandes conflictos laborales entre los dueños de los medios productivos y asalariados, como las huelgas de Cananea y Río Blanco para que sus derechos fueran reconocidos por los patrones, para ello fue necesario que el constituyente de 1917 legislara para la promulgación de una nueva Constitución donde quedaran plasmados los susodichos de todos los mexicanos, fue así que en el artículo 123 de nuestra Carta Magna se contemplan.

El artículo 5º. Constitucional señala: toda persona puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. Solo por resolución judicial o cuando se ataquen los derechos de tercero

se podrá prohibir o por resolución gubernativa cuando se perjudiquen los susodichos de la sociedad.

El derecho al trabajo lo tenemos todas las personas sin diferencia de sexo, clase social, raza o culto religioso. El artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo señala que solamente por resolución judicial se podrá impedir el derecho al trabajo cuando se ataquen los derechos de tercero.

El trabajo no está dentro del comercio, no se puede comprar, sino son servicios prestados a cambio de percibir una remuneración igual al trabajo realizado. Pero en la actualidad, nadie vive con el salario mínimo vigente en el país por las alzas en los productos que consumimos o adquirimos, de ahí que los trabajadores siempre han sufrido carencias debido a los bajos salarios percibidos, por ello es una de las causas por las cuales el trabajador prefiere emigrar al país vecino de Norteamérica. El trabajador siempre ha buscado la justicia social, igualdad y la dignidad humana.

Para dar una idea de lo que significa impartición de justicia es necesario que señalemos cada una de las palabras mencionadas por separado. "La palabra Impartir deriva del latín impartire que significa repartir, comunicar. Impartir el auxilio".¹

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Decimoséptima ed., ESPASA-CALPE, España, 1947. P. 708.

De lo anterior, opinamos que impartir es otorgar a quien solicita, ante los órganos jurisdiccionales la aplicación del derecho para obtener un fin u objeto determinado o derecho.

La palabra "Justicia Del latín iustitia, virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece. Derecho, razón, equidad. Ministro o tribunal que ejerce justicia. Administración, sala de justicia. Ejecutor de la justicia".²

Ambas palabras impartir justicia, las podemos considerar como dar a conocer ante los órganos jurisdiccionales competentes, que se han violado los derechos en perjuicio de una persona determinada por otra y para poner fin a ese conflicto, es necesario someterse voluntariamente ante los órganos del Estado, quien es el impartidor de la justicia en base a la comprobación sometidas ante el juzgador, otorgando el derecho a la parte que lo haya demostrado y condenando a quien no lo tiene.

"Generalmente es aceptada la definición de justicia que da Ulpiano, por justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quién lo suyo. El derecho es la ciencia que tiene como objeto discernir lo justo de lo injusto. Le interesan los criterios conforme a los cuales es posible realizar ese discernimiento. Por eso resulta más claro del contenido y el objeto de esta disciplina el nombre de jurisprudencia que el de derecho".³

² Ob. Cit., P. 751.

³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Enciclopedia jurídica mexicana, IV, F-I, ed. Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2002. P. 824.

Por lo regular es el Estado quién interviene en la impartición de la justicia como un árbitro que regula las relaciones entre los individuos a través de sus órganos jurisdiccionales, cuando los individuos se someten a los tribunales nombrados por el Estado para dirimir su conflicto, este resuelve conforme a las pruebas que le presenten las partes. Si partimos del principio de que nadie debe hacerse justicia por propia mano, consagrado en nuestra constitución vigente, lo que se busca es la equidad y la igualdad entre los iguales, el Estado actúa como un ente imparcial entre las partes.

La definición de la inspección judicial "es el examen o comprobación directa que realiza el juez o tribunal a quien corresponda verificar hechos o circunstancias de un juicio, cuya descripción se consigna en los autos respectivos, para dar fe de su existencia, así como de las personas, cosas o lugares que deben ser examinados a proposición de las partes en contienda".⁴ Para el Lic. José Becerra Bautista "es el examen sensorial directo realizado por el juez, en personas u objetos relacionados con la controversia".⁵

"En sentido estricto, toda inspección es la observación de algo o

⁴ Op. Cit., P. 560.

⁵ BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México., Decimosexta ed., revisada y actualizada, Porrúa, México, 1999. P. 140.

alguien, así como la descripción que se hace de lo observado, con el objeto de constatarlo y describirlo en un acta que servirá para establecer, en un proceso, la verdad que corresponda a situaciones jurídicas planteadas".⁶

Para el estudioso del derecho laboral Miguel Bermúdez Cisneros "la inspección judicial consiste en el examen que el tribunal hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, tacto y olfato, así como el gusto".⁷

En la práctica la inspección judicial no la realiza el juez, sino el actuario, mismo que se presenta en el lugar, fecha y con la persona indicada, estando ahí las partes y sus representantes legales y si no concurren las mismas, el actuario realizará la inspección levantando un acta y dando fe de nóminas, expediente personal del actor, objetos o personas que se examinen, firmando en dicho documento los que en ella intervengan.

La prueba de inspección judicial se ofrece en el juicio laboral con la

⁶ *Ibidem*. P. 133.

⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo, segunda ed., Trillas, México, 1989. P.117.

finalidad de indicarle al juzgador cual de las partes dice la verdad en su confesional y documental.

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

PRINCIPIOS PROCESALES

Los principios procesales del derecho del trabajo son:

a) Es público: significa que cualquier persona puede presenciar los procedimientos laborales. Todos los trabajadores que se vean afectados por un despido injustificado deberán acudir a las juntas laborales para que estas les impartan justicia conforme a derecho. Además de los interesados pueden acudir otras personas que no tengan interés en el juicio.

b) Gratuito: No existe cobro de costas judiciales, ni pago de ninguna especie. Significa que las juntas laborales por impartir justicia no cobran a las partes en conflicto, ya que sus trabajadores son pagados por el Estado.

c) Inmediato: Que los miembros de las juntas deben estar en constante contacto con las partes para percatarse de la verdad real. Es necesario que las mismas en conflicto aporten todas las pruebas pertinentes y oportunas para demostrar a los miembros del tribunal

laboral dentro del procedimiento que una de ellas es la que tiene el derecho y la otra no, motivo suficiente para estar constantemente compareciendo ante el susodicho, hasta la resolución del juicio.

d) Predominantemente oral: Significa que los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente como su nombre lo indica orales. Es decir, todo el procedimiento laboral debe desarrollarse de manera verbal a excepción de la demanda y la contestación de la misma por el demandado, si la contestación la realizó dentro del plazo señalado.

e) A instancia de parte: Se exige para poner en actividad a la administración jurisdiccional laboral, es necesario la existencia peticionaria de la parte afectada. Significa el órgano jurisdiccional no actúa de oficio, es indispensable acudir ante la oficialía de partes de la junta laboral para interponer su demanda y poner en movimiento al mismo, dando a conocer por medio de la notificación a la parte demandada, la existencia de una demanda haciéndole saber que si no la contesta en el término señalado, se considerará contestada en sentido afirmativo.

f) Suplencia de la demanda deficiente del trabajador: Las juntas deberán subsanar los defectos de las demandas obreras y lo notificarán a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de

conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Cuando se trate del trabajador la junta deberá señalarle al mismo, en cuáles puntos de su demanda son oscuros e imprecisos, los cuales deberá precisar y hacer las aclaraciones pertinentes, pero si se trata de derechos fundamentales, la junta tiene la obligación previo aviso a las partes de suplir la deficiencia de la demanda. Lo anterior se desprende del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que nos indica: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

Con fundamento en el artículo 123 constitucional, fracción XX, apartado "A"; Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos competentes para conocer de los conflictos laborales.

Cuando los obreros presentan la demanda ante la junta de conciliación y arbitraje, ésta la analiza y la estudia, al detectar la falta de algún derecho fundamental no reclamado, la misma deberá suplir la deficiencia de la queja, cuyos antecedentes los encontramos en la Legislación de Amparo, no implica sustituir la voluntad del trabajador en la demanda, misma que deberá aclararse, perfeccionarse y adicionarse, indicarles a los trabajadores actores con precisión los puntos oscuros e

imprecisos de la demanda, para que sean subsanados y aclarados con toda oportunidad al momento de admitir la demanda. En las comparecencias ante la Junta o tribunal laboral competente, escritos, promociones o alegatos, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

El estudioso del derecho laboral Miguel Bermúdez Cisneros, define al derecho procesal de la siguiente manera: "es el conjunto de normas que regulan el proceso. Por lo tanto, podríamos también concebirlo como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado".⁸

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el derecho procesal del trabajo "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreros".⁹

Podemos considerar que esta definición de derecho procesal del maestro Alberto Trueba Urbina es la más acertada porque señala todos los elementos como son: las relaciones jurídicas del trabajo entre los

⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. P. 18.

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo "teoría integral", segunda ed. actualizada, Porrúa, México. 1973. P.74.

trabajadores y los patrones, así como las normas jurídicas que los regulan y los tribunales a que se someterán las partes.

1.2. PROCESO LABORAL.

En este tipo de proceso como ya lo explique en el punto anterior, es indispensable que la parte afectada acuda a la oficina receptora o oficialía de partes de la junta local de conciliación y arbitraje o la junta competente para conocer el conflicto y así dando inicio el proceso laboral.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 686 indica: "El Proceso del Derecho del Trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley".

Las Juntas ordenarán se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de normalizar el procedimiento, sin implicar que puedan revocar sus propias resoluciones. La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la junta a señalar de oficio nueva fecha para la celebración de la audiencia, salvo las partes hayan concurrido a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados no comunicados. Las partes comparecientes a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, la que no

concurrió se hará por boletín judicial, en los estrados de la Junta laboral y personalmente.

LA PERSONALIDAD

Las partes interesadas en el proceso laboral pueden comparecer en forma directa o por medio de apoderado legalmente autorizado. Cuando se trate de persona física para comparecer, el apoderado acreditará su personalidad por conducto de carta poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial que así lo acredite o por carta poder firmada ante dos testigos, previa comprobación de quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad ante la Junta con certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el momento de haberse registrado la directiva del Sindicato, lo anterior se deriva del artículo 692.

Las Juntas pueden tener acreditada la personalidad de los litigantes sin someterse a las reglas señaladas, basta con los escritos que

promuevan ante las susodichas así como la defensa real del trabajador o de la parte interesada. Tanto los trabajadores como los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante las juntas del lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad queda acreditada con copia certificada que se extienda de la misma.

Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan excepciones en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que tengan intereses opuestos. Si se trata de las partes actoras, el nombramiento comúnmente deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas el nombramiento deberá de realizarse en el escrito de contestación o en la audiencia mencionada, si el nombramiento no lo hicieren los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo entre los propios interesados, lo anterior se deriva de los artículos 693, 694, 695, 696 y 697.

Opinamos que para acreditar la personalidad de los litigantes, basta con la defensa real de los derechos de las partes ante las Juntas

Locales de Conciliación y Arbitraje o ante cualquier órgano jurisdiccional laboral competente para conocer del conflicto correspondiente; sin ser necesario presentar alguna forma especial, en la práctica normalmente en el escrito inicial de la demanda se señala el domicilio para oír y recibir cualquier tipo de notificación, es del despacho del litigante, en ese momento es cuando el actor nombra a su defensor. Evidentemente la parte demandada, nombra a su apoderado legal en el momento de la contestación de la misma, oponiendo sus excepciones y defensas.

DE LAS COMPETENCIAS

Las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocerán únicamente de aquellos conflictos que se susciten dentro de su territorio, que no sean de la competencia de las Juntas Federales. Estas sólo conocerán de los conflictos de trabajo que surjan cuando se trate de actividades industriales o materias contenidas en los artículos 123 apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando se presenten conflictos que se ejerciten acciones en la demanda relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de éstas

materias es competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a su jurisdicción esto se deriva de los artículos 698 y 699 de la Ley.

Cuando las Juntas o Tribunales laborales, conocen de conflictos que no es de su competencia, deberán de excusarse en cualquier etapa del proceso laboral, inmediatamente deberá turnar el expediente a quien considere de las demás Juntas o Tribunales competentes notificando a las partes, todo lo actuado será nulo con excepción de la admisión de la demanda, pero la parte demandada deberá contestar la demanda por si los tribunales son declarados competentes y si el demandado no la contestó se entenderá contestada en sentido afirmativo, quedando en estado de indefensión. Si los funcionarios que integran las Juntas o Tribunales laborales conocen de conflictos en donde alguna de las partes tiene algún parentesco hasta el cuarto grado consanguíneo, con ellos deben de excusarse de conocer. Los funcionarios que se hayan excusado y posteriormente se declaren que si pueden conocer del conflicto; serán sancionados con la suspensión temporal de ocho días, en caso de reincidencia serán removidos definitivamente del cargo.

Cuando el trabajador ignore el domicilio del patrón, deberá señalar el de la empresa, cual es la actividad del trabajador que desempeña en dicha empresa, en el escrito inicial de la demanda con la sola

presentación de ésta ante la oficialía de partes de la junta laboral, se interrumpe la prescripción con relación de quien resulte ser el patrón del trabajador, los días se cuentan a partir del día siguiente del despido del trabajador hasta el día de su vencimiento, 60 días naturales tiene el susodicho para presentar dicha demanda. Las partes deberán acudir a todas las audiencias y nombrar representante legal que los asesore, las audiencias son orales y deberán de manifestar sus declaraciones bajo protesta de decir verdad. Las mismas se celebran de lunes a viernes cuando son días y horas hábiles entre las siete y las diecinueve horas, la junta podrá habilitar los días y horas inhábiles cuando lo considere pertinente. Las notificaciones deberán realizarse en el domicilio que señale el actor en su demanda para notificar al patrón, las demás notificaciones se harán al término de la audiencia a las partes si concurren, si no se presentó alguna de las partes se le notificará a través de los estrados de la junta, el boletín judicial o se le pegará la notificación en la puerta de su domicilio o de la empresa del patrón únicamente para notificarle que está demandado por el trabajador, o por exhorto cuando se conozca que una persona debe de presentarse ante la junta a declarar, es muy importante para determinar los hechos del conflicto y dicha persona se encuentre en el extranjero.

1.2.1. PROCEDIMIENTO.

En todos los conflictos ya sean en materia de derecho penal, civil, mercantil, administrativo, fiscal, laboral u otras, se requiere que surjan las inconformidades entre dos o más personas, en donde se afecten los derechos de la otra persona y ésta se someta ante la jurisdicción competente para dirimir su conflicto, con lo cual se inicia el procedimiento cuando una de las partes afectadas acude ante la oficialía de partes con su escrito inicial de demanda o ante la oficina receptora de documentos de la autoridad jurisdiccional competente para que conozca del conflicto planteado por la parte afectada, o cuando se da conocimiento al ministerio público de algún acto delictivo afectando el patrimonio, derechos, papeles, la libertad del individuo entre otros. Y la parte afectada hace del conocimiento a la autoridad competente en ese momento se inicia el procedimiento jurisdiccional.

En materia del derecho del trabajo, el artículo 1º. establece:

“La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución”.

Regularmente los conflictos son provocados por los patrones, tal vez sea, por no pagarles a los trabajadores sus salarios puntualmente, o

por obligarlos a trabajar en días de descanso obligatorio y sin pagarles tiempo extra, o por fastidiarlos dando lugar al abandono de empleo sin responsabilidad para el patrón. Pero cuando el trabajador es despedido y decide acudir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para solicitar asesoría, al momento de tramitar su escrito inicial de demanda ante la oficialía de partes, ya sea por el abogado representante o por el apoderado legal, señalando en la demanda su domicilio para oír, y recibir toda clase de notificación así como señalar el del patrón y si se desconoce se indicará el de la empresa narrando sucintamente los hechos; anexando tantas copias de la demanda como el número de patrones sea, si la susodicha es imprecisa y obscura la junta o el tribunal laboral le deberá de notificar al trabajador los puntos petitorios en los cuales deberá aclarar y precisar en su escrito inicial de demanda. El mismo día en que se recibe ésta por la junta, ésta la enviará al pleno o a la Junta Especial que corresponda dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir de la fecha de recepción de la demanda, dictará acuerdo, señalando fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la misma se efectuará dentro de los quince días siguientes. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes con diez días hábiles de anticipación a la audiencia,

entregando copia cotejada de la demanda, con apercibimiento al demandado de que si no la contesta, se entenderá por contestada en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, esto se desprende de los artículos 871, 872 y 873.

La falta de notificación de alguna de las partes o de todas obliga a la junta a señalar nueva fecha para la celebración de la audiencia, salvo que concurren las partes en ese mismo momento se les notificará o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. A los que fueron y no comparecieron se les hará por boletín judicial o por los estrados de la junta; los que no concurrieron se les hará personalmente, lo anterior se deriva del artículo 874.

Las etapas del procedimiento constan de las tres siguientes:

- a) De conciliación,
- b) De demanda y excepciones; y
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa conciliatoria las partes deberán presentarse ante la junta, para tratar de llegar a un arreglo entre ellas, sin abogados, ni apoderados legales al acuerdo que ahí se tome en caso de haberse solucionado el conflicto laboral, causará efectos jurídicos de un laudo

dando con ello la terminación al conflicto. Si las partes no concurrieron a la junta para conciliarse significa la inconformidad, dando paso a la etapa de demanda y excepciones, esto se deriva del artículo 875 y 876.

Del artículo en comento consideramos es inconstitucional, porque se afectan los derechos del trabajador cuando éste es el actor, debido a que el patrón si fue asesorado antes de presentarse a la junta por su abogado y el trabajador no lo asesoraron, por lo tanto se rompe con el principio de igualdad entre las partes.

Agotada la etapa de conciliación entre las partes y no llegaron a un arreglo, la Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de conciliación, notificará a las partes el día y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones. El presidente de la Junta dará la palabra al actor, en el cual ratificará o modificará precisando y aclarando sus puntos petitorios si el promovente es el trabajador, no cumpliere con los requisitos omitidos, no subsanare las irregularidades, adiciones en su demanda indicadas por la junta, lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá de inmediato a contestar la demanda oralmente, por escrito, otorgando copia en este último caso si no lo hace, la junta la extenderá a costa del demandado; en la contestación el demandado opondrá sus excepciones

y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los puntos petitorios aducidos en la demanda, afirmándolos y negándolos expresando los que ignore cuando no sean propios; agregando las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los cuales no se suscite controversia, no podrá admitirse prueba en contrario. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho, la excepción de incompetencia quedó explicada en el punto anterior, por lo cual consideramos innecesario repetirlo, lo anterior se deriva de los artículos 877 y 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Al terminar la etapa de demanda y excepciones, la Junta laboral notificará a las partes señalando fecha y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas:

El actor ofrecerá sus pruebas con relación a los hechos controvertidos en su demanda, objetando todas y cada una de las pruebas que haya ofrecido el demandado en su contestación. Inmediatamente el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar todas y cada una de las pruebas ofrecidas por el actor.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las de la contraparte y no se haya cerrado la instrucción. En caso del actor necesite ofrecer más pruebas relacionadas con hechos

desconocidos desprendidos de la contestación de la demanda podrá solicitar a la Junta se suspenda la audiencia a efecto de preparar dentro del plazo de diez días las pruebas correspondientes.

Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. Solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas, si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un solo punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo, esto se desprende de los artículos 880, 881 y 882.

1.2.2. PARTES EN EL PROCESO.

Generalmente para la existencia de una relación de trabajo, es indispensable que haya dos o más personas, en donde una de ellas el trabajador, presta un servicio a la otra persona física o moral llamada patrón a cambio de un salario remunerador, cuando esto no sucede o el mismo sea inferior al señalado en el contrato de trabajo, el primero debe presentar su inconformidad ante la Junta laboral de su elección, en donde solicitará su indemnización o su reinstalación. Cuyos derechos debe

ejercerlos en un plazo no mayor de dos meses, contado a partir del día siguiente de que el trabajador tenga conocimiento, de lo contrario prescribirán sus derechos dándolos por perdidos. Con la presentación del escrito de la demanda ante la oficialía de partes del tribunal laboral se interrumpe la prescripción.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos señala:

"La relación de trabajo es cualquier acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Entonces podemos señalar que las partes en el proceso son: el trabajador y el patrono. El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo establece: "El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Los trabajadores de planta normalmente gozan de derechos que son plasmados en la Ley Federal del Trabajo y en las condiciones

generales de trabajo, las cuales deben depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje, señalando en las mismas horario de trabajo, días de descanso obligatorio, vacaciones, participación en las utilidades de las empresas, asistir puntualmente a sus labores, recibir puntualmente su salario, entre otras prestaciones, estableciéndose sus demás derechos y obligaciones.

En cambio los trabajadores de confianza no cuentan con una Ley que los proteja del abuso de los patrones; normalmente éstos los despiden por pérdida de la confianza ya que son empleados representantes de los mencionados. La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo "expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de su dirección, administración y vigilancia generales".

Dichos trabajadores son de acuerdo a la función que desempeñan y no con relación al nombramiento, por lo regular el patrono considera al trabajador de confianza en cuanto al nombramiento. Son trabajadores de confianza aquellos que realicen actividades de directores, administradores, y gerentes de las empresas o establecimientos.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo nos señala:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno

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

El artículo 11 del ordenamiento laboral nos indica que:

"El intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Estas personas al contratar personal aún cuando no se benefician con el trabajo desarrollado por los trabajadores; son corresponsables con el patrón frente a los trabajadores.

Podemos considerar a estos trabajadores como de confianza debido a la autorización que tienen de los patrones, para realizar contrataciones de personal, así como despedirlos en el momento deseado.

Tanto los patrones como los trabajadores tienen derechos y obligaciones, así tenemos que las obligaciones de los primeros consisten en pagar el sueldo oportunamente a sus trabajadores el día señalado, proveer herramientas a los trabajadores sin pedirles alguna indemnización por el menoscabo de las mismas, otorgarles la materia prima que será utilizada para la producción, darles permiso a los trabajadores para desempeñar alguna comisión dentro del sindicato, inscribirlos en el seguro social, entre otras obligaciones. Los trabajadores

están obligados a llegar puntuales a su trabajo, desempeñar su trabajo con toda intensidad, de no ingerir bebidas embriagantes dentro de su centro de trabajo, a recibir capacitación y adiestramiento, a respetar a sus compañeros y patrones, a no faltar injustificadamente entre otras. Las obligaciones de los trabajadores son los derechos de los patrones y viceversa las obligaciones de los patrones son los derechos de los trabajadores.

La relación de trabajo se suspende y termina cuando el trabajador goza de una licencia médica por incapacidad temporal, incapacidad total y permanente, prisión seguida de una sentencia condenatoria, renuncia, enfermedad contagiosa, pero cuando el mismo haya salido de prisión absuelto de toda culpa, el patrón deberá pagarle salarios vencidos y regresarle su puesto que tenía antes de sufrir la privación ilegal de su libertad, muerte de alguna de las partes, indemnización al susodicho, acudir diariamente en estado de ebriedad al centro de trabajo, mutuo consentimiento de las partes entre otras, lo anterior se deriva de los artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47 y 53.

El artículo 35 del ordenamiento mencionado establece:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo indeterminado".

Cuando la relación es para obra o tiempo determinado y si la obra persiste, en caso de despido del trabajador, este podrá acudir a la Junta de su elección a demandar al patrón para que sea reinstalado, corresponde al patrón probar que la obra ya concluyó si no terminó la obra se considerará como un despido injustificado.

1.2.3. LA PRUEBA.

Regularmente en cualquier materia jurídica trátase de derecho civil, penal, mercantil, agrario, laboral, fiscal u otras, es necesario probar lo solicitado en el escrito inicial de la demanda, por medio de las pruebas consideradas pertinentes por la parte afectada para demostrar su acción y que las susodichas deben de relacionarse con los hechos, en caso contrario serán desechadas por nuestros tribunales respectivos competentes. Las acepciones de la palabra "prueba", puede ser: "acción y efecto de probar"; "razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo"; "justificación de la verdad de los hechos comprometidos en un juicio hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley" ¹⁰

¹⁰ Diccionario Real Academia Española, tomo II, vigésima primera ed., España, 1992. P. 1685.

Para el maestro Rafael de Pina "La palabra prueba, en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y 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".¹¹

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 830 nos menciona: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

En materia del trabajo, las pruebas desde la presentación del escrito inicial de la demanda por el trabajador actor en la oficialía de partes de las Juntas de Conciliación y Arbitrajes, competentes para conocer del conflicto deberán ofrecerse, salvo que se refieran a hechos supervenientes, el demandado pueda conocer y contestar la demanda oponiendo sus excepciones y defensas y ofreciendo las pruebas consideradas pertinentes para probar su derecho, relacionadas a los hechos conocidos.

Sí las partes ofrecen pruebas que no se relacionan con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, las Juntas las desecharán expresando el motivo, deberán acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, lo anterior se deriva de los artículos 777, 778, 779 y 780.

¹¹ PINA VARA, Rafael De. Tratado de las Pruebas Civiles. Porrúa, México, 1942. P. 35.

Cualquier autoridad o persona que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder, ayude a esclarecer la verdad del juicio laboral está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta, esta podrá dictar los medios necesarios para su cumplimiento. La Ley exime al trabajador de la carga de la prueba en los siguientes casos:

Fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, falta de asistencia, causa de rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de días de descanso y obligatorios, disfrute y pagos de vacaciones, pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y pago del salario, pago de la participación de utilidades de las empresas a los trabajadores, incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda. Por lo tanto la interpretación a contrario sensu, corresponde al patrón la carga de la prueba en los casos indicados, esto se desprende de los artículos 783 y 784.

Podemos considerar a la prueba como un medio jurídico y legal para llegar a obtener un fin, objeto o derecho determinado dentro de cualquier juicio.

1.3. TIPOS DE PRUEBA.

En cualquier juicio jurídico es necesario que las partes en conflicto comprueben ante el juzgador, quién dice la verdad condenando a una de ellas y beneficiando a la otra, la prueba es un medio para llegar a un fin o derecho determinado.

En el derecho procesal civil a los medios de prueba se les suele clasificar de diversas formas, entre las que se destacan las siguientes: cuatro tipos de pruebas:

a) Directas e indirectas, las primeras muestran al juzgador el hecho a probar directamente y las segundas lo hacen por medio de otro hecho u objeto –declaración, dictamen, u otras. La regla general es que las pruebas sean indirectas: la confesión, el testimonio, los documentos, u otro. La directa por excelencia es la inspección judicial, la cual pone al juez en contacto directo con los hechos que se van a probar.

b) Pruebas preconstituídas y por constituir: las primeras existen previamente al proceso, como los documentos. Las por constituir son aquellas que se realizan sólo durante y con motivo del proceso, como la declaración testimonial, la inspección judicial, los dictámenes periciales u otros.

c) Pruebas históricas y críticas: Las primeras representan objetivamente los hechos por probar, tal es el caso de las fotografías, las cintas magnetofónicas, los documentos, u otras. Las segundas no representan el hecho por probar, sino que demuestran la existencia de un hecho, del cual el juzgador infiere la existencia o inexistencia del hecho por probar. De esta segunda clase son las presunciones.

d) Pruebas reales y personales: Las primeras son las que consisten en cosas como documentos, fotografías u otras. Las personales como su nombre lo indica, consisten en conductas de personas: la confesión, el testimonio, el dictamen pericial, u otras.

Como podemos observar estos cuatro tipos de pruebas deben de ofrecerse en cualquier proceso llámese derecho penal, mercantil, fiscal, agrario, civil, laboral, entre otros, para poder demostrar ante los tribunales respectivos competentes cual de las partes en conflicto dice la verdad y quien miente, beneficiando a una de ellas y castigando a la otra con la resolución emitida por el susodicho.

1.4. PRUEBAS ADMISIBLES EN EL PROCESO LABORAL.

En cualquier derecho procesal llámese civil, penal, mercantil, fiscal, administrativo, entre otros, es indispensable que las partes en conflicto

acudan ante los tribunales competentes para demostrar sus acciones y excepciones con todas las pruebas permitidas por nuestros ordenamientos jurídicos.

En materia de derecho procesal laboral reconoce como tipos de pruebas la instrumental de actuaciones, la presuncional legal y la humana. La legal existe cuando la ley la establece y la segunda cuando de un hecho debidamente probado se deriva otro como consecuencia de aquél.

La instrumental de actuaciones como su nombre lo indica: son el conjunto de diligencias que las partes van realizando durante el proceso conformando un expediente.

La Legal son todas las pruebas permitidas por la ley.

El derecho procesal laboral como en cualquier otro proceso, se debe demostrar cual de las partes tiene el derecho reclamado y es por medio de pruebas ofrecidas para llegar a convencer al órgano jurisdiccional de quién dice la verdad.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 776 nos menciona: "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:

Confesional, documental, testimonial, pericial, inspección,

presuncional, instrumental de actuaciones; y fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia”.

La prueba confesional consiste en la declaración de las partes ante la Junta o tribunal laboral competente, de hechos propios absolviendo el demandado las posiciones previa calificación de legales por los susodichos, afirmando los conocidos y negando los desconocidos que el actor haya presentado y viceversa.

La prueba documental consiste como su nombre lo indica, en anexas todos los documentos considerados por el actor para demostrar su derecho solicitado.

La testimonial consiste en presentar cuando menos dos testigos ante el tribunal laboral, para absolver las posiciones del actor o del demandado calificadas previamente de legales por el mencionado, sobre los hechos conocidos afirmándolos o negándolos si los desconocen.

La pericial consiste en que las partes pueden nombrar a expertos en la materia para que emitan su dictamen sobre algún objeto, documentos entre otros señalados para su examen, contestando el interrogatorio de ambas partes, si estas no están de acuerdo el tribunal les nombrará un tercero en discordia aceptando el susodicho emitido.

La inspección consiste en el examen de objetos, documentos, o personas a propuesta de las partes o del tribunal cuando haya duda para

emitir su resolución, con esta se llegará a conocer la verdad histórica de los hechos, haciendo el actuario una descripción pormenorizada del lugar y de los documentos presentados por el demandado, levantando un acta circunstanciada firmando en ella todas las personas participantes y si se negaran así quedará acentado en dicho documento.

La presuncional cuando alguna de las partes la ofrezca deberá decir cual es el objeto de su ofrecimiento y lo que trata de demostrar.

La instrumental de actuaciones son todas las audiencias y diligencias que se van conformando para formar el expediente.

Las fotografías consiste en tomar las fotos de los lugares en donde se realice la inspección de personas, objetos, entre otros. Siempre y cuando las mismas sean fehacientes y admitidas por el juzgador.

Consideramos desde el escrito inicial de la demanda deben anexarse y ofrecerse, todas las pruebas del actor que tenga en su poder consideradas pertinentes para demostrar ante el tribunal el ejercicio de su acción, asimismo cuando se le notifique al demandado conozca el motivo de la misma oponiendo sus excepciones y defensas al momento de dar la contestación, las mencionadas son muy importantes para que el actor o demandado, demuestren ante el tribunal competente quien tiene el derecho y cual no lo tiene.

1.5. DERECHO BUROCRATICO DEL TRABAJO.

El presidente de la República titular del poder ejecutivo, delega funciones en los titulares de las dependencias del gobierno federal, normalmente nombrados al inicio del sexenio por este, debido a la imposibilidad de que una sola persona pueda gobernar a un país tan grande como es el nuestro, necesidad por consiguiente de contratar trabajadores de confianza y de base para apoyar a los primeros en las diversas tareas encomendadas. Los trabajadores al servicio del Estado han alcanzado derechos muy importantes que aún son insuficientes para tener una vida digna, el motivo se debe a las devaluaciones de nuestra moneda, inflaciones dadas desde los últimos veinte o treinta años, es evidente la clase trabajadora es la más desprotegida, no hay aumentos de salario suficientes para obtener los productos para satisfacer nuestras necesidades.

“El derecho Burocrático es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, podemos decir que se trata de una disciplina nueva, si tomamos en cuenta que en comparación con otras disciplinas, esta surgió no hace mucho, ante la necesidad de contar con normas jurídicas

especiales para quienes servían en alguna de sus áreas al gobierno".¹²

Los derechos de los trabajadores al servicio del Estado son: derecho a la estabilidad laboral, al ascenso, respeto a su jornada de trabajo, a percibir un salario, derecho a obtener créditos a corto plazo, complementarios y hipotecarios por medio del Fondo Nacional de la Vivienda (FOVISSSTE), derecho a la seguridad social (ISSSTE), a gozar de licencias, días económicos, vacaciones, aguinaldo de cuarenta días de salario entre otros.

Derechos individuales que se derivan de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como también del Apartado "B" del artículo 123 de nuestra carta magna y por último de las condiciones generales de trabajo, mismos que se han ganado por medio de luchas intensas y permanentes.

Consideramos desde el escrito inicial de la demanda deben anexarse y ofrecerse, todas las pruebas del actor que tenga en su poder consideradas pertinentes para demostrar ante el tribunal el ejercicio de su acción, asimismo cuando se le notifique al demandado conozca el motivo de la misma oponiendo sus excepciones y defensas al momento de dar la contestación.

¹² www. Miexamen. Com. – Derecho Burocrático. P. 1

1.6. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

Como en el derecho del trabajo del apartado "A", también en el derecho burocrático apartado "B" existen las partes en el juicio y ellas son el trabajador y los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y sus trabajadores esto se desprende del artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

También existen conflictos laborales y ceses injustificados por parte de los titulares o de los funcionarios en los cuales se delegan funciones; por el simple hecho de darle trabajo al amigo, recomendado u otro, por considerar al trabajador operativo por la clave de pago como de confianza cuando en realidad por sus funciones desempeñadas es de base, cuando esto sucede y el trabajador está inconforme, deberá presentar su escrito inicial de la demanda indicando su domicilio para oír y recibir cualquier tipo de notificación, el domicilio del demandado, por tratarse de una persona moral debe señalarse el domicilio donde se ubique la dependencia, el derecho o acción solicitada ya sea la reinstalación o la indemnización se indicará en la demanda, si solicita la primera obviamente serán salarios caídos, aumentos de salarios autorizados, la parte proporcional de aguinaldo del año o meses laborados, prima vacacional entre otros derechos, ante el Tribunal

Federal de Conciliación y Arbitraje, el competente para conocer de estos conflictos individuales entre los trabajadores y el Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores del Estado en su artículo 1º nos menciona: "La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de otras instituciones". La misma Ley en comentario en el artículo 3º señala: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Para el maestro Mario de la Cueva decía: "Los trabajadores públicos son únicamente los que desempeñan las funciones propias del Estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son trabajadores al través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público".¹³

Para el Dr. Carlos A. Morales Paulín: "Trabajador al servicio del Estado, es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 545.

trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente".¹⁴

Podemos considerar al trabajador a toda persona que preste un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, subordinado en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya a cambio de percibir un salario.

Existen dos grupos de trabajadores: de confianza y de base. El artículo 5º. De la Ley en mención establece quienes: "Son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a

¹⁴ MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático, ed., Porrúa, México, 1995. P. 80.

nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido".

El artículo 6°. De la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado nos indica: "son trabajadores de base: los no incluidos en la numeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de Nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente". Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores comprendidos en el artículo 5°. , lo anterior se deriva del artículo 8° de la Ley en comento.

El patrón o los patronos son los titulares de las dependencias de los poderes de la Unión, los secretarios de Estado, el jefe de gobierno del Distrito Federal, según se deriva del artículo 2°. , de la ley. Por lo general el titular o en quienes delega funciones son personas que provocan los

ceses de los trabajadores, solicitándoles la renuncia sin causa justificada nada más por que el trabajador tiene clave de pago de confianza, es por ello, la autoridad lo considera con funciones ya señaladas en el artículo 5° de la Ley por lo cual consideramos un error de la autoridad. El trabajador inconforme deberá de acudir con su escrito inicial de demanda ante la oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, evitando la prescripción de cuatro meses, para ejercer la acción de demanda, ya sea que solicite su reinstalación o la indemnización.

En la práctica, son las mismas etapas de procedimiento señaladas como son: de conciliación, de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la conciliación el tribunal nombra a un conciliador a efecto de que ambas partes lleguen a un arreglo, sin que sus respectivos representantes legales estén presentes para asesorarlos, si hay acuerdo este será tomado como si fuera un laudo, en caso contrario se notificará a las partes para que concurran a la audiencia de demanda en la sala donde se envió el expediente.

Consideramos que el actor trabajador no debe aceptar la conciliación, en virtud de encontrarse en desventaja debido a la gran experiencia, mayor preparación y asesoramiento del patrón por sus abogados.

En el escrito inicial de la demanda, en donde el trabajador actor, deberá anexar todas las pruebas consideradas para demostrar su acción al momento de presentarla ante la oficialía de partes, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Notificando posteriormente al demandado para que conteste la demanda oponiendo sus excepciones y defensas.

Las partes pueden ofrecer todas las pruebas permitidas por la ley que consideren pertinentes para demostrar sus derechos y el tribunal admitirá las que se relacionen con el conflicto y otras distintas serán desechadas.

Generalmente en la práctica, el tribunal acepta todas las pruebas que ofrecen las partes para no dejar a ninguna de ellas en estado de indefensión, desahogando todas y cada una de las mismas, procurando que el procedimiento no se viole ninguna de las garantías de ambas y si sucediera inmediatamente mandará reponerlo, para que su resolución emitida no sea revocada o modificada por el tribunal colegiado de circuito en materia laboral, por amparo directo interpuesto por la parte afectada.

1.7. LA INSPECCION.

En cualquier procedimiento de derecho penal, civil, fiscal, u otros, la prueba de inspección judicial también llamada inspección ocular. Se

denomina inspección judicial por que es el juez quien debe de realizarla. La inspección ocular es aquella en la cual los objetos señalados para examinarse es por medio de los sentidos. En materia del derecho burocrático laboral, el trabajador actor deberá ofrecerla desde el momento de ingresar la demanda en la oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; en la cual establecerá el lugar en donde se realizará la inspección, los documentos, objetos o personas que se deberán de examinar. Con esta se examinan nóminas para demostrar al Tribunal la antigüedad del trabajador, así como sus percepciones, su expediente del actor trabajador, ver la causa por la cual se cesó al trabajador, en la práctica normalmente es el funcionario en quien el titular de la dependencia respectiva, delega funciones propias de la misma, es la persona que solicita las renunciaciones a los trabajadores de apoyo substituyéndolos por amigos, recomendados u otros, por considerarlos como de confianza, clave de pago establecida en su comprobante dice "CF", de confianza, cesando al trabajador oponiendo como causales por instrucciones superiores o pérdida de la confianza, ambas no son causales legales para dar de baja al trabajador, de ahí la importancia de ofrecer la inspección judicial en el procedimiento laboral para conocer la verdad histórica de los hechos, si fue cesado por justa causa o se trata de

cese injustificado, lo anterior se desprende del artículo 46 de la Ley en comento.

1.7.1. LA INSPECCION EN EL PROCESO LABORAL.

Ya hemos señalado en puntos anteriores, que en el momento de la presentación del escrito inicial de la demanda por parte del actor trabajador ante la oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debe anexar todas las pruebas consideradas pertinentes para demostrar el ejercicio de la acción y las que no tenga debe indicar quien las tiene, así como el lugar donde se encuentran. Mencionándose las demás pruebas como la inspección y pericial cuando de esta última se requiera un dictamen técnico, en la primera debe señalarse los períodos abarcados a inspeccionar, documentos, objetos o personas con la finalidad de conocer la verdad de verdades, es decir, la verdad histórica.

En la práctica normalmente la inspección judicial la ordena el secretario de acuerdos notificando a las partes para que concurran al lugar señalado, con la finalidad de realizar la inspección en la fecha y hora indicada, generalmente quien lleva a cabo la susodicha es el actuario dando fe pública de lo encontrado y examinado, cotejando la documentación como son: nóminas para determinar el tiempo laborado

en la dependencia correspondiente, así como conocer el salario percibido al momento del cese, el expediente del actor para detectar la causa o causas por la cual se cesó al trabajador, el cotejo del tabulador con la finalidad de conocer el tipo de nombramiento expedido por el titular demandado, u otro. El actuario levantará un acta dando fe de los hechos firmando al calce todos los participantes, generalmente es en el área de Recursos Humanos de la dependencia correspondiente, donde se realiza la inspección, con el jefe del departamento, mismo que se niega a firmar dicha acta. Esto normalmente sucede, el actuario no levanta el acta en ese momento, porque la persona con quién se realizará la inspección generalmente se niega a firmarla, por tal motivo, es hasta el siguiente día cuando la hace a máquina en el tribunal con los datos obtenidos de la misma, pero si el actor no se presentó a firmarla evidentemente no recibió una copia de la misma, posteriormente en la fecha señalada para su desahogo resultará que no se encontró el acta donde quedaron asentados los hechos de la inspección, por la cual el secretario de acuerdos suspende la audiencia de desahogo y señala nueva fecha y hora para la reposición de la susodicha. Por lo tanto recomendamos al actor trabajador asistir al día siguiente al Tribunal a firmar el acta de la inspección realizada y recibirá copia de la misma, solo así se evitará que

se extravié, evitando con ello la reposición de la prueba de inspección y pérdida de tiempo.

1.8. IMPARTICION DE JUSTICIA.

Todas las personas dentro de una sociedad tenemos diversos conflictos, ya sea con nuestros vecinos o con otras en donde se aplican las distintas normas jurídicas para resolver dichos conflictos, para resolverlos es necesario que las partes, se sometan voluntariamente a los órganos jurisdiccionales establecidos por el Estado, para dirimir los conflictos y no hacernos justicia por propia mano.

Es el Estado el encargado de impartir la justicia a toda persona que lo solicite o cuando la autoridad competente tenga conocimiento de un hecho delictivo que merezca pena corporal y se persiga de oficio, como en los casos de materia penal.

En materia de derecho laboral burocrático, las partes no requieren forma o solemnidad especial para la promoción ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es indispensable que el actor ya sea el titular o el trabajador concurren a interponer su escrito inicial de demanda ante la oficialía de partes del Tribunal, mencionando su domicilio del actor para oír y recibir cualquier tipo de notificación, así como el del demandado,

indicando los derechos reclamados y ofreciendo todas las pruebas relacionadas con dicho conflicto consideradas para demostrarle al juzgador sus acciones. A partir del momento de ingreso de la demanda se pone en movimiento al Tribunal, mismo que deberá notificar al demandado de la existencia de una demanda en su contra, para su contestación oponiendo sus excepciones y defensas, anexando a la misma las pruebas consideradas pertinentes para comprobar su inexistencia de la relación laboral con el trabajador ante el susodicho, de lo contrario será condenado a reinstalarlo, como consecuencia a pagarle sus salarios caídos u otras prestaciones, a indemnizarlo si la solicitó.

Cuando el actor es el titular de la dependencia o representante legal, deberá presentar su demanda ante el Tribunal para demandar el término de nombramiento del trabajador, acompañada del acta administrativa, anexando los documentos que se hayan agregado en el momento de haberse levantado la misma, contando con asistencia del trabajador, testigos de cargo y de descargo, la representación sindical, firmándola quienes hayan intervenido en ella. El Tribunal notificará al trabajador, de la demanda la cual deberá contestar oponiendo sus acciones y excepciones acompañada de las pruebas que obren en su poder e indicando el lugar donde se encuentren otras, si el secretario de acuerdos considera la necesidad de realizar más audiencias para llegar a

la verdad las realizará y desahogará terminada la instrucción se dictará el laudo respectivo, si alguna de las partes está inconforme con la resolución, interpondrá el amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito en materia del trabajo burocrático, es la segunda y última instancia, lo anterior se deriva de los artículos 125, 126, 127, 127 bis, relacionado con el 46 bis, 128 y 129 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL.

Con los movimientos de huelgas realizadas por los trabajadores de Cananea y Río Blanco, así como la revolución mexicana de 1910, iniciada por Don Francisco I. Madero, derrotando en las elecciones al presidente Porfirio Díaz, no aceptando éste su derrota, el pueblo mexicano se levantó en armas el 20 de noviembre del año en mención, Porfirio Díaz observó dicho levantamiento con ello aceptó su derrota electoral abandonando el poder y país en el año de 1911. Francisco I. Madero asumió el poder como presidente de nuestro país, en 1913 es desconocido y arrestado para ser fusilado en ese mismo año. En 1916 siendo presidente de México, Venustiano Carranza, convocó a sesiones del Congreso de la Unión; para que legislara una nueva constitución en la cual se establecieran los derechos de todos los mexicanos, es así como los constituyentes se dieron a la tarea de legislar y **el 5 de febrero de 1917, cuando se promulgó la misma**, donde quedaron plasmadas nuestras garantías individuales y sociales regidas hasta nuestros días, desde luego con varias reformas.

2.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

La importancia del artículo 123 constitucional en su apartado "A" tuvo mucha relevancia debido a la regulación de los derechos de todos los trabajadores en nuestro país. Tomando en cuenta las treinta fracciones de dicho artículo en donde señalan los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones.

Derecho a una jornada diurna de trabajo con ocho horas y la nocturna de siete, el pago deberá realizarse en los centros de trabajo, suprimiéndose las tiendas de raya, la prohibición del trabajo peligroso e insalubre a las mujeres y a los menores de dieciséis años que pongan en peligro su vida o salud, por cada seis días laborados debían de descansar cuando menos uno que a la fecha es el domingo, también aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, actualmente descansamos dos días sábado y domingo, debido a una reforma de 1972 a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; las mujeres durante su embarazo, no realizarán trabajos físicos en donde se exija un esfuerzo mayor y un mes de descanso disfrutarán antes del parto, dos después del mismo, gozarán de su sueldo íntegro, tendrán dos períodos

de descanso de media hora de cada uno para amantar a sus hijos; estableciéndose un salario mínimo suficiente para el trabajador, cubriendo así todas sus necesidades normales de la vida del obrero, quedando exceptuado de cualquier embargo el salario a menos que se tenga la obligación de otorgar una pensión alimenticia a los hijos menores del trabajador, de acuerdo al trabajo desempeñado por cada trabajador debe de corresponder salario igual sin importar su sexo, deberá pagarse el salario con moneda de curso legal, prohibiéndose al patrón, realizar las remuneraciones salariales a los trabajadores con vales o mercancías, además cuando el trabajador deba de laborar tiempo extra deberá de recibir su salario con el cien por ciento de la jornada y no podrá exceder de tres veces a la semana, ni de tres horas.

Los patrones están obligados a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores por las cuales podrán cobrar rentas baratas no excediendo del medio porciento mensual del valor catastral de las fincas, los patrones serán responsables de los accidentes sufridos por sus trabajadores en el trabajo y por las enfermedades profesionales a causa de la ejecución de su trabajo o en el ejercicio de su profesión, el empresario está obligado a observar en sus instalaciones los preceptos legales sobre salud e higiene adoptando las medidas adecuadas para

prevenir los accidentes, los trabajadores tendrán el derecho de asociarse o formar sindicatos e igual que los patrones para defender ambos sus intereses, a realizar huelgas y paros, derecho tanto de los trabajadores como de los patrones acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir sus conflictos laborales, en caso de quiebra del patrón los créditos de los trabajadores tendrán preferencia sobre cualquiera otros siendo sueldos e indemnizaciones del último año laborado, cuando el patrón despedía injustificadamente a un trabajador este podía acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para demandar el cumplimiento del contrato o su indemnización, entre otros derechos.

Es importante el artículo en comento, porque es aplicable a todos los trabajadores de nuestro país, cabe mencionar que en nuestra ley fundamental, no había la separación de trabajadores, por lo cual se regulaba tanto a empleados al servicio del Estado, como a los trabajadores en general, sin distinción de sexo, nacionalidad en los casos en que se requería contratar algún trabajador extranjero.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Después de catorce años de haberse promulgado nuestra Ley

Fundamental de 1917, en donde se establecieron derechos de los trabajadores, se dicta la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, derivada del artículo 123 de la Constitución siendo Presidente de los Estados Unidos Mexicanos el C. Pascual Ortiz Rubio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 1º. Establecía: "La presente ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales en los casos y términos que la misma establece".

En este artículo se establecía la federalización de la ley del trabajo, por su aplicación en el ámbito nacional, por las autoridades locales y federales, señalando también las relaciones laborales entre los trabajadores al servicio del Estado con éste y las leyes aplicables. Lo anterior se deriva del artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo de 1931 disponía: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

La Ley Federal del Trabajo de 1931, es aplicable a todos los trabajadores tanto a los del Apartado "A" como a los empleados al servicio del Estado, por que éstos últimos no tenían su propia ley que les regulara sus derechos y obligaciones, ni existía el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, por lo tanto la mencionada ley beneficiaba a

los trabajadores al servicio del Estado, hasta el nacimiento del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y aún existiendo éste se aplicaba la ley en mención de manera supletoria en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dirimir los conflictos individuales entre el Estado y sus trabajadores, estos al haber obtenido beneficios de la aplicación de la ley en comento, antes de la publicación de dicho Estatuto, seguirán gozando de los derechos obtenidos en la aplicación de dicha ley.

2.3. ACUERDOS DICTADOS POR EL PRESIDENTE ABELARDO L. RODRIGUEZ.

El Presidente Abelardo L., Rodríguez, entró en funciones como interino en el año de 1933 a 1934, sustituyendo al General Pascual Ortiz Rubio, en su primer Informe de Gobierno señala su preocupación por los trabajadores creando el Departamento del Trabajo, en el mundo y en nuestro país atravesaban por una crisis económica muy difícil, afectando desde luego a la clase trabajadora, el Estado se ve obligado a intervenir en la contratación y ejecución del trabajo con el espíritu tutelar para los trabajadores, propone la expedición de una ley especial que los proteja

durante su existencia, el establecimiento de jurisdicciones privativas y la solución de los conflictos obrero-patronales, mediante una política tendiente a armonizar y coordinar los diversos intereses.

Se reconoció a los sindicatos y su registro, los conflictos entre el capital y el trabajo e intergremiales, relaciones internacionales, higiene y seguridad industriales, se aplicaron medidas contra la desocupación, seguros sociales, se procedió a organizar el importante servicio de inspección, se ocupa de vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo, demarcando las jurisdicciones territoriales de los inspectores, para lograr el control de dichos funcionarios, logrando con ello una mayor eficiencia en el desempeño de sus actividades dentro de las limitaciones del presupuesto, lo anterior se desprende del informe presidencial de 1933.

En relación con el desempleo se consolidaron las agencias de colocación en el Distrito Federal, que se encuentran en barrios populares, se reglamentaron todas las agencias de colocaciones que el Gobierno Federal establezca y los Gobiernos Locales deberán crear las agencias correspondientes. En materia de habitaciones baratas para los trabajadores se han hecho proyectos para su construcción, solicitadas por las organizaciones obreras, las cuales se llevarán a cabo de algunas

con la colaboración de los trabajadores y patrones. En cuanto al seguro social se ha terminado un proyecto de Ley, cubre los principales riesgos no amparados por la Ley Federal del Trabajo. La procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo asesora jurídicamente a los trabajadores cumple con su cometido, se reglamenta y se pone en vigor. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en 1933 se caracterizó por prevenir los conflictos de trabajo en siete meses de gestión. Lo anterior se desprende del informe del Presidente de la República.

En su segundo informe del titular del Poder Ejecutivo, señala que el Departamento del Trabajo, su tendencia es afianzar los derechos de los trabajadores, fomentando el sindicalismo por medio de la cláusula de exclusión y hacer lo más humanamente posible la interpretación de la Ley Federal del Trabajo, se ampliaron las funciones de conciliación y avenencia entre empresarios y obreros, la vigilancia al cumplimiento de la Ley y a la seguridad industrial. Se organizó la inspección médica foránea y se estableció un botiquín gratuito de atención médica para los empleados pobres.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pronunció muchos laudos pero los más importantes fueron los de nivelación salarial en la industria textil y la reposición de tabuladores de salarios de ferrocarrileros

en las terminales de Saltillo y Monterrey.

Como podemos observar el Presidente de la República se preocupó por los trabajadores, ya que el mismo intervino en la solución del conflicto por laudo como árbitro en la huelga de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila".

2.4. EL ESTATUTO JURIDICO DE 1938 Y LA REFORMA DE 1941.

Los trabajadores al servicio del Estado no tenían una legislación propia a pesar de ser tomados en cuenta por el constituyente de 1917, fue hasta el lunes 5 de Diciembre de 1938, cuando se publicó en el Diario Oficial el PRIMER ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION, en el *artículo 1º. Decía: "La presente ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otras"*.

Como podemos observar, el Estatuto regularía todas las relaciones laborales entre sus trabajadores y el Estado, en el ámbito nacional independientemente de la dependencia o Poder Federal en que el

trabajador preste sus servicios, así tenemos en el **artículo 2º**. nos da un concepto legal de lo entendido por trabajador, a la letra decía:

“Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

Todas las dependencias del Gobierno Federal, están representadas por sus respectivos titulares nombrados por el Ejecutivo Federal, por lo tanto representan al patrón según se desprende del artículo 3º.

Esta ley también nos hace una división de los trabajadores al servicio del Estado en el artículo 4º; establecía: “Para los efectos de esta Ley, los trabajadores federales se dividirán en dos grandes grupos:

- I.- Trabajadores de base, y
- II.- Trabajadores de confianza.

Son trabajadores de confianza:

a) En la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el tesorero, el Contador Mayor de Hacienda, el Oficial Mayor de la Contaduría y Secretarios Particulares autorizados por Presupuesto.

b).- En la Cámara de Senadores: el Oficial Mayor, el Tesorero y Secretarios Particulares, autorizados por Presupuesto.

c).- En la Presidencia de la República: el secretario Particular, el Oficial Mayor de la Secretaría Particular, los miembros de la Comisión de Estudios, el Jefe del Departamento de Intendencia, el Intendente del Castillo de Chapultepec; y los empleados del servicio personal del C. Presidente de la República, que por acuerdo expreso del propio funcionario, tengan ese carácter según su nombramiento respectivo.

d).- En las Secretarías de Estado, con excepción de la Defensa Nacional: los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Directores Generales y Jefes de Departamento, así como los Secretarios Particulares, de dichos funcionarios.

Además, en la Secretaría de Gobernación: el Jefe de la Colonia Penal de las Islas Marías y el Jefe de los Servicios de Información Política y Social y sus agentes; en la Secretaría de Relaciones Exteriores: los miembros del Cuerpo Diplomático y Consular, los miembros de las Comisiones de Reclamaciones y los de las Comisiones Internacionales de cualquier clase; en la de Hacienda y Crédito Público: el Contador General de la Federación, el Tesorero General de la misma y el Cajero General; en la Secretaría de Agricultura y Fomento: el Jefe de la

Comisión Nacional de Irrigación; en la de Educación Pública: los Vocales del Consejo Nacional de la Educación Superior y de la Investigación Científica.

e) En los Departamentos Autónomos y en las Procuradurías Generales de la República y del Distrito y Territorios Federales: los Jefes de Departamento y de Oficina, los Procuradores, Secretarios, Oficiales Mayores, así como sus Secretarios Particulares.

En el Departamento del Trabajo: el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en el Departamento Agrario, los Vocales del Cuerpo Consultivo; en la Procuraduría General de la República: los dos Subprocuradores, el Jefe y Subjefe de la Policía Judicial; en la Procuraduría del Distrito Federal, el Jefe y Subjefe de la Policía Judicial; en el Departamento del Distrito Federal, el Jefe de la Policía y el Jefe de las Comisiones de Seguridad, así como los agentes de estas Comisiones.

f).- Las Dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional y todos los miembros del Ejército Nacional.

g).- En el Poder Judicial: los Secretarios de Acuerdos de Juzgados, Salas, Cortes Penales y Tribunal Superior de Justicia; los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los secretarios de Acuerdos de las Salas de la propia Suprema Corte de

Justicia de la Nación, los Secretarios Generales de la misma Corte, los Secretarios de Acuerdo del Tribunal de Circuito y los de los Juzgados de Distrito".

Esta Ley sólo regulará las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y los trabajadores de base; los empleados de confianza no quedan comprendidos en la misma, el Ejército Nacional, las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional, las Policías estimadas como de confianza, como la preventiva, se regirán por su estatuto especial. Dicho estatuto hace una separación de los trabajadores que prestan servicios en las líneas férreas, petróleos, expropiadas o pertenecientes a la Nación, se regirán por las modalidades de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior se deriva del artículo 5º. del mismo.

También menciona que los casos no previstos por ésta ley, se resolverán de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, se aplica la supletoriedad. De acuerdo con el artículo 8º que a la letra dice:

“Los casos no previstos en la presente Ley ni en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente, y, en su defecto, atendiendo a la costumbre o al uso, a las leyes del orden común, a los principios generales de derecho y, en último extremo, a la

equidad”.

Cuando el trabajador de base fue despedido injustificadamente deberá presentar su demanda ante el Tribunal, por escrito o verbalmente con su comparencia, de igual manera su contestación, las cuales contienen el nombre y domicilio del reclamante, el nombre y domicilio del demandado, objeto de la demanda, una relación detallada de los hechos y la indicación del lugar en donde puedan obtenerse las pruebas del reclamante, no pueda aportar directamente, teniendo por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda y las diligencias practicadas con el mismo fin, además se acompañará a la demanda las pruebas y los documentos en donde se acredite su personalidad. La contestación será presentada en un término no mayor de tres días y deberá contener los mismos requisitos de la demanda. Lo anterior se desprende de los artículos 100, 101 y 102 del Estatuto.

Podemos considerar, las diligencias de la prueba de inspección será practicada por los peritos nombrados por el tribunal, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1931 de aplicación supletoria.

En el año de 1941, el presente Estatuto fue reformado en su totalidad publicado en el Diario Oficial el jueves 17 de Abril, entrando en vigor en la misma fecha de su publicación. Esta reforma desde el punto

de vista del procedimiento ante el Tribunal es la misma, a la anterior ley de 1938, inclusive en igual número de artículos, sigue aplicándose supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. Podemos considerar que esta reforma no aportó nada, es copia casi fiel de la anterior.

2.5. EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Los trabajadores de confianza al servicio del Estado, no tienen bien definidos sus derechos por falta de una legislación, en donde se contemplen todos sus derechos, con la reforma del artículo 123 de nuestra Carta Magna del Apartado "B" publicado el 5 de diciembre de 1960, se establecen los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado los cuales seguirán rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en cuanto no se oponga al presente, lo anterior se desprende del *artículo segundo transitorio* el cual nos señala:

"Entretanto se expida la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en cuanto no se oponga al presente".

El artículo 123 Constitucional a la letra dice: "El Congreso de la

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

...

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con 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 disminuída durante la vigencia de éstos.

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

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

el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

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

VIII.- Los trabajadores 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 causa justificada, en los términos que fije la ley;

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

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

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales: las

enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

Los trabajadores antes de que se plasmaran sus derechos en nuestra ley suprema, no tenían ninguna seguridad social, ni se garantizaban los accidentes de trabajo sufridos por él, servicio de médico y maternidad, mucho menos derecho a medicamentos, estaban totalmente desprotegidos en caso de accidentes o enfermedades.

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

Actualmente los trabajadores de base tienen estabilidad en el empleo por el término fijado por la ley o cuando el trabajador decida romper con la relación laboral, antes del reconocimiento de sus derechos laborales en nuestra ley fundamental no tenían estabilidad y los podían despedir sin derecho alguno.

c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de 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 obstetricia, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías

infantiles.

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

Hoy en día los familiares del trabajador gozan de la seguridad social, desde la esposa, hijos menores de dieciocho años y los mayores discapacitados, así como sus padres.

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

Se han establecido tiendas del ISSSTE, en donde los trabajadores que deseen realizar compras en estas tiendas lo pueden realizar a bajos costos en comparación con otras, beneficiando a los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

A los trabajadores se les proporciona créditos para la obtención de viviendas cómodas e higiénicas para su uso, dichos créditos se les descuentan a los trabajadores quincenalmente el 30 % de sus salarios base y se les otorga a través del fondo de la vivienda (FOVISSSTE).

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".

Como podemos observar en la reforma al artículo 123 de nuestra Ley Suprema del Apartado "B", quedaron establecidos derechos de los trabajadores de base, siendo aplicados por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, mientras se expide la nueva ley respectiva que regulará las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, quedando olvidados los de confianza sin ninguna protección, únicamente la de su salario.

Con ésta reforma al artículo 123 constitucional en su Apartado "B", se señalaron derechos de los trabajadores al servicio del Estado, como derecho a veinte días de vacaciones como mínimo al año que disfrutarán en dos períodos de diez días hábiles cada uno, por cada seis de trabajo disfrutará de uno de descanso a la semana, la jornada diurna y nocturna se establecieron en ocho y siete horas de trabajo respectivamente, los salarios serán fijados en los presupuestos sin sufrir disminución en su cuantía y no podrán ser menores al mínimo general, tienen el derecho de ascender mediante el escalafón, a formar sus sindicatos para defender sus intereses comunes, a la seguridad social y servicio médico y maternidad para sus familiares, solo podrán ser suspendidos por causa justificada de lo contrario podrán demandar a la Dependencia correspondiente para su reinstalación o su indemnización previo procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se les proporcionarán habitaciones baratas en arrendamiento o en venta conforme a los programas previamente establecidos, para las mujeres trabajadoras embarazadas gozarán de un mes de descanso antes del parto y de dos meses después del mismo, durante el período de lactancia tendrán dos descansos de media hora cada uno, gozarán de su salario íntegro durante su incapacidad temporal, entre otros.

2.6. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Esta ley sé pública en el Diario Oficial de la Federación el sábado 28 de diciembre de 1963, que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

El artículo 1º.- nos señala: "La presente Ley es de observancia general para los titulares y sus trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales; de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y servicios sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria, Comisión Nacional de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos".

Esta legislación es aplicada a todos los trabajadores de todas las dependencias del Ejecutivo Federal e Instituciones indicadas, según se

desprende del mencionado artículo.

"ARTICULO 2º.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio: En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

Es imposible que un solo hombre gobierne un país tan grande como el nuestro, es por ello, el titular del Ejecutivo Federal, tiene la facultad de delegar funciones a los titulares de las dependencias del Gobierno Federal, por tal motivo, se considera como patrón de los trabajadores al Servicio del Estado, al titular de la dependencia o instituciones mencionadas.

"ARTICULO 3º.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Como podemos considerar, el anterior artículo nos proporciona una definición legal de trabajador, actualmente todavía le son violados al trabajador que estuvo a lista de raya sus derechos, debido al no reconocimiento del tiempo laborado a dichos trabajadores ante el

ISSSTE. Para el efecto de una posible pensión o jubilación del trabajador no le son reconocidos por el titular de las diversas dependencias, solamente se le reconoce cuando el trabajador demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con laudo emitido a su favor y por convenio celebrado entre el sindicato, ISSSTE y la autoridad, siempre y cuando esta esté dispuesta a realizar las aportaciones señaladas por el segundo.

"ARTICULO 4º.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base".

Los trabajadores de confianza son aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera de la aprobación expresa del Presidente de la República; desde jefes de oficina, de departamento, directores, subdirectores, oficiales mayores, secretarios particulares en todas sus categorías, subsecretarios, secretarios de Estado, encargados de adquisiciones, procuradores, ministerios públicos, jueces, presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, secretarios de acuerdos de las Juntas, Oficiales Mayores de Consejos, en el poder legislativo: director de la biblioteca del congreso, el tesorero general, los cajeros de la tesorería, en la Cámara de Diputados el Oficial Mayor, el director general de Departamentos, el Director General de Administración, entre otros. En la

contaduría Mayor de hacienda: el Contador Mayor, el oficial Mayor de Contaduría, auditores y el Pagador General, entre otros, lo anterior se deriva del artículo 5º. de la mencionada Ley.

Los trabajadores de base son aquellos no incluidos en la enumeración anterior, por ello serán estables en su empleo. Los de nuevo ingreso serán inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente. La clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará por la disposición legal expresa que formalice su creación. Esto se desprende del artículo 7º de la misma.

Quedando excluidos de esta ley los trabajadores de confianza, los miembros del ejército y Armada Nacionales; con excepción del Departamento de la industria militar, el personal militarizado legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; y aquellos que presten sus servicios de contrato civil o de honorarios. Lo anterior deriva del artículo 8º.

El artículo 10 nos menciona: "Son irrenunciables los derechos que la presente Ley otorga".

El artículo 11 nos señala: "**En lo no previsto por esta ley o**

disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, 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".

Los trabajadores deberán tener un nombramiento expedido por el funcionario facultado para ello, en donde indicará si es provisional, interino, definitivo u otro, además contendrá la jornada que no deberá exceder de la permitida por la ley, entre otros. Lo anterior se desprende de los artículos 12 y 15.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado y lo integran un representante de los trabajadores que lo designará la Federación de Sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado, otro del Gobierno y un tercero que nombrarán los dos primeros, éste último fungirá como presidente. Lo anterior se deriva del artículo 118.

Dicho Tribunal conocerá de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores; de los colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; otorgar el registro o su cancelación de los sindicatos; conocer de los conflictos sindicales e intersindicales y registrar las condiciones generales de trabajo. Lo anterior se deriva del artículo

124 de dicho ordenamiento.

Cuando haya algún conflicto entre el trabajador y la dependencia, para la cual prestó sus servicios y fue despedido injustificadamente deberá presentar su demanda por escrito o verbalmente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para solicitar sus derechos de reinstalación o su indemnización, a la misma acompañará las pruebas que el actor considera convenientes, indicando el lugar de aquellas que no pudiere aportar directamente teniendo por objeto la verificación de los hechos en donde funde su demanda, señalando su nombre y domicilio, nombre y domicilio del demandado, objeto de la misma y una relación de los hechos. La contestación de la demanda se hará en la misma forma, a una sola audiencia se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, pronunciándose una resolución, salvo cuando el Tribunal considere la práctica de otras diligencias se ordenará su realización y una vez desahogadas, se dictará laudo. Lo anterior se desprende de los artículos 127 y 129.

La ley mencionada aboga al Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, derogando las disposiciones que se opongan a dicha ley, con excepción de aquellas dictadas a favor de los Veteranos de la Revolución como servidores del Estado. Lo anterior se

deriva del artículo 2º transitorio, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta ley establece la aplicación de la supletoriedad por lo tanto podemos considerar que la Ley Federal del Trabajo, es aplicable al procedimiento laboral burocrático.

Como podemos observar los trabajadores no tenían reconocidos sus derechos laborales, por lo cual fue necesario la realización de grandes movimientos de los trabajadores como las huelgas de Cananea y Río Blanco, más tarde el levantamiento armado del pueblo mexicano provocando la Revolución de 1910, pero no fue hasta en el año de 1917, cuando se reconocieron los derechos de todos los trabajadores en el artículo 123 de la constitución promulgada en el año mencionado.

Más tarde en el año de 1931 se promulgó la PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en donde se describieron con mayor amplitud los derechos laborales de todos los trabajadores sin distinción de sexos, tales como jornada máxima de ocho horas de trabajo, el tiempo extraordinario se pagará con el cien por ciento del salario normal, derecho a descansar las mujeres trabajadoras que se encuentren embarazadas un mes antes del parto y dos meses después del mismo, derechos de escalafón, derecho a asociarse para defender sus intereses

comunes, el trabajador no podrá ser despedido sino por justa causa en caso contrario tiene el derecho a demandar al patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, entre otros.

Posteriormente con los acuerdos del presidente Abelardo L. Rodríguez, creo el departamento del trabajo dando auge a las agencias de colocación en todos los estados de la República mexicana, creo la Comisión Nacional de Salarios mínimos, dictó acuerdos para la construcción de habitaciones baratas para los trabajadores, otorgó la seguridad social a los familiares de los trabajadores y a éstos, para prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales sufridas por los trabajadores en el desempeño de sus actividades laborales, entre otros.

En el año de 1938 se publica el PRIMER ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION, con el cual se regula a dichos trabajadores con el Estado y en el año de 1941 se reforma dicho Estatuto quedando casi igual que el anterior, mismo que se le aplicaría supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, hasta el año de 1960 se reformó el artículo 123 constitucional para adicionarle el APARTADO "B", para regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, debido a la aplicación de los principios generales del

derecho como la equidad, la costumbre y los usos, pero no fue sino hasta el año de 1963 cuando se publicó la LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, donde se plasmaron los derechos de los trabajadores, como derecho a formar sindicatos para su defensa de sus intereses comunes, jornada máxima de ocho y siete horas de trabajo cuando se trate de diurnas y nocturnas respectivamente, cabe hacer mención que también los trabajadores a lista de raya las dependencias del Gobierno Federal no le reconocen sus derechos de antigüedad aún cuando la Ley vigente y la del ISSSTE, establecen el reconocimiento de dichos trabajadores, es necesario que el trabajador demande ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para ordenarle a la dependencia demandada el reconocimiento de la antigüedad, de otra manera no será posible que el trabajador obtenga una posible pensión o jubilación, a menos que se realice un convenio de reconocimiento del tiempo laborado a favor de esta clase de trabajadores entre los titulares de las dependencias del gobierno federal, y el titular del ISSSTE, en el cual los primeros acepten realizar el pago al Instituto con autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quién pagará dichas aportaciones. Además los trabajadores de confianza no tienen estabilidad en el empleo quedando desprotegidos por la ley y deberán

renunciar cuando su superior se lo solicite o se termine la gestión del titular del Poder Ejecutivo. Todos los puntos comentados en el presente capítulo cada uno tuvo su importancia en su momento, porque de alguna manera se presionó a las autoridades correspondientes en cada uno de esos momentos para el reconocimiento de los derechos laborales de todos los trabajadores de nuestro país.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO

El derecho laboral en general de nuestro país, se encuentra actualmente contemplado en nuestra constitución, así como las leyes y reglamentos laborales que derivan de ella, sin la existencia de nuestra carta magna, sería ilegal cualquier norma o ley que se expidiera al respecto, así cuando surge nuestra Ley fundamental quedan plasmados los derechos laborales de todos los trabajadores, más tarde el artículo 123 de la mencionada legislación, se reforma creándose con ello los apartados "A" y "B".

Con las normas jurídicas establecidas en el primer apartado se regulan las relaciones laborales de todos los trabajadores en general, y con el "B" se aplican únicamente a las relaciones jurídicas laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Antes de la promulgación de nuestra Constitución, no se reconocía ningún derecho laboral que le permitiera a los trabajadores defenderse de los abusos excesivos de los patrones; estableciéndoles un horario de trabajo excesivo, no tenían derecho a indemnización simplemente el patrón lo despedía, tampoco gozaban de una Seguridad Social que los

protegiera contra cualquier accidente, entre otros.

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Antes de la existencia de nuestra Carta Magna, los trabajadores de nuestro país no contaban con una legislación laboral, donde se señalara los derechos laborales de los mismos, con el surgimiento de la ley suprema de 1917, a todos los trabajadores les fueron reconocidos los susodichos, en el artículo 123 de nuestra Ley fundamental, en este artículo se establecieron los derechos laborales fundamentales de todos nuestros trabajadores, dando con ello un paso importante para el surgimiento de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, la misma se aplicaba a todos los trabajadores en general, no había distinción de trabajadores hasta que fue reformado el artículo en mención para crear el apartado "B", con la anterior reforma nace el Estatuto Jurídico de los Trabajadores de los Poderes de la Unión en el año de 1938, mismo que reguló las relaciones jurídicas laborales entre el Estado y sus trabajadores, hasta la abrogación total de dicho Estatuto, dando paso a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y aplicándose la

Ley Federal del Trabajo de manera supletoria en los casos de conflictos laborales entre el Estado y sus trabajadores, hasta la actualidad.

En México, todos los trabajadores tenemos el derecho de dedicarnos a la actividad, profesión, industria, comercio u oficio que queramos siendo lícito, sin importar su sexo, lo anterior se deriva del artículo 5º. Constitucional.

En el artículo 123 Apartado "B" de nuestra Carta Magna se establecieron derechos y obligaciones para los trabajadores y el Estado como son:

Derecho a la expedición del nombramiento del trabajador por persona autorizada para ello, a recibir puntualmente su salario justo sin que sea menor al salario mínimo general, disfrutar de dos periodos de vacaciones al año, de diez días hábiles cada uno, a recibir créditos de corto plazo, mediano o complementarios, adquisición de vivienda cómoda he higiénica por medio del FOVISSSTE, derecho a ser indemnizado o reinstalado cuando se le despida injustificadamente, al pago de salarios caídos cuando se le reinstale por laudo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuarenta días de aguinaldo por el año laborado o la parte proporcional correspondiente, a recibir atención médica y medicinas cuando las requiera a través del ISSSTE, derecho a la

jubilación o pensión en los casos establecidos en la Ley del ISSSTE, en las mujeres trabajadoras para obtener la jubilación, es necesario veintisiete años, seis meses y un día de servicios laborados cuando menos y para los hombres con veintinueve años, seis meses y un día, entre otros.

El trabajador también tiene obligaciones como son:

Asistir puntualmente a su centro de trabajo en el horario indicado, desempeñar su actividad con responsabilidad y eficiencia, a registrar su asistencia de entrada y salida en las listas de asistencia o tarjeta según el caso, con tres retardos al mes sin justificación el trabajador será sancionado con descuento de un día del salario aún cuando haya laborado, si acumula más de cuatro faltas injustificadas en un periodo de un mes el trabajador, causará baja sin responsabilidad para el Estado, entre otras.

La prueba de inspección judicial en el proceso laboral burocrático, no encontramos su fundamentación en nuestra Constitución, pero el artículo 14 segundo párrafo establece la garantía de seguridad y legalidad, a la letra dice: **...“Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente**

establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho..."

También el artículo 5º de nuestra Carta Magna nos menciona: **"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.**

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y

los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente corresponsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción

sobre su persona".

Como podemos observar no sólo el artículo 123 de nuestra Ley suprema nos otorga el derecho al trabajo, sino también el artículo 5º mencionado.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A los trabajadores en general de nuestro país, se les reconoció sus derechos laborales desde la promulgación de nuestra Ley suprema de 1917, en el artículo 123 de la ley en mención, siendo este artículo la base fundamental de la Ley Federal del Trabajo, esta contiene las normas jurídicas establecidas, para ser aplicadas en caso de conflictos individuales entre los trabajadores que pertenecen al apartado "A" y los patrones, siendo competentes las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje según el caso respectivo.

Cuando al trabajador se le ha despedido injustificadamente por el patrón, dicho trabajador deberá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, a presentar su escrito inicial de la demanda ante la oficialía de partes, con ello ejercita su acción dando inicio el procedimiento laboral, anexando a la misma las pruebas consideradas

para demostrar sus pretensiones ante la Junta competente, notificando al demandado para que conteste la demanda oponiendo acciones y excepciones.

Cabe hacer mención, la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuenta con una procuraduría de la defensa del trabajo, en la cual el trabajador puede asistir si es su deseo para su asesoramiento de manera gratuita desde el inicio del juicio laboral hasta su conclusión.

En la etapa de Conciliación y Arbitraje, como su nombre lo indica esta consiste en una reunión entre el trabajador actor y el patrón demandado en la Junta correspondiente para tratar de llegar a un arreglo del conflicto con la presencia de un conciliador nombrado por la Junta, en caso de un arreglo este será como si fuera un laudo. La conciliación no le conviene al trabajador, porque no fue asesorado previamente en cambio el patrón debido a la amplia experiencia y mayor preparación que aquel, cuenta con asesoría previa por parte de sus abogados, en cambio el trabajador no cuenta con asesoría previa a la audiencia de conciliación ni tiene la experiencia del patrón, por lo tanto está en una clara desventaja, porque se presentará a dicha audiencia sin el abogado y sin la asesoría suficiente para negociar.

Cuando no se llegó a un arreglo en la conciliación el expediente de

inmediato se turna a la sala correspondiente de la Junta para pasar a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas quedando en ese momento notificadas las partes para su comparecencia, para dicho efecto, las partes pueden ofrecer las pruebas consideradas para demostrar sus acciones.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

La confesional como su nombre lo indica consiste en declarar ante la Junta competente, sobre las posiciones hechas por la parte demandada al trabajador actor y calificadas de legales previamente por el

tribunal laboral respectivo, únicamente sobre los hechos que le conste al actor, contestando afirmativamente o negando los hechos desconocidos, es decir sí o no y viceversa.

La testimonial consiste en ofrecer tres testigos por cada hecho que se pretenda probar, por ende las partes en conflicto podrán interrogar a los testigos de una y otra parte, sobre hechos que el actor o demandado pretendan demostrar ante el tribunal laboral correspondiente, previa calificación de legales por el susodicho, las posiciones deben de absolverse por el testigo sin ser asistido por abogado alguno, contestando afirmativamente los conocidos y negando los desconocidos referentes a los controvertidos en la litis.

La pericial consiste en nombrar especialistas en la materia que se quiera examinar relativa a alguna ciencia, técnica o arte, anexando el cuestionario para cada perito sobre la materia el cual rendirán su dictamen.

La inspección consiste en examinar los documentos, objetos o personas y lugar indicado así como su objeto de dicha inspección, en la práctica la realiza el actuario, levantando un acta circunstanciada firmándola todas las personas que hayan intervenido en ella.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 830 nos señala:

"Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

Las partes que ofrezcan la Presuncional deberán señalar en que consiste y la comprobación pretendida, lo anterior se deriva del artículo 834 de la Ley en comento.

La instrumental consiste en el conjunto de actuaciones celebradas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mismas que conforman el expediente y se tomarán en cuenta en el juicio para su resolución correspondiente.

Una vez desahogadas cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, se citan a las mismas para la presentación de sus alegatos con la cual termina el período de instrucción, posteriormente se dictará el laudo favoreciendo a la parte que haya demostrado ante la Junta su acción conforme a derecho.

Como podemos observar, cuando el trabajador haya sido despedido injustificadamente por el patrón, es necesario que el mencionado actor presente su escrito inicial de demanda ante la oficialía de partes del tribunal competente, en contra del patrón, iniciando con ello el proceso laboral, anexando todas las pruebas consideradas por el actor para demostrar su pretensión ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, solicitando la reinstalación o indemnización, derecho que le corresponde.

3.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Esta clase de trabajadores, no contaban con una legislación especial que regulara sus relaciones jurídicas laborales con el Estado, a pesar de los derechos laborales reconocidos en nuestra Ley Fundamental de 1917, a dichos trabajadores se les aplicaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando existía algún conflicto laboral.

Posteriormente se crea El Estatuto Jurídico de los Trabajadores de los Poderes de la Unión, en el año de 1938 y reformado en el año de 1941 para quedar casi igual al anterior, más tarde se reforma el artículo 123 Constitucional creándose el Apartado "B", de dicho artículo, para dar paso posterior a la **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO en el año de 1963**, en dicha Ley se establecieron todos y cada uno de los derechos de los trabajadores frente al Estado, esta ley únicamente es aplicable al Estado y sus trabajadores, y a otros organismos descentralizados que realicen la función de

servicios públicos. Lo anterior se desprende del artículo 1º. de la ley en comento.

La Ley hace una división de los trabajadores del Estado de base y de confianza: los de base son aquellos que no se encuentran contemplados en el artículo 5º., sino en el 6º de la ley, y los segundos son aquellos trabajadores contemplados en el artículo 5º.

Normalmente los funcionarios confunden o interpretan mal la Ley para su conveniencia, cuando hay un trabajador con plaza de clave CF significa confianza, regularmente le solicitan la renuncia, para darle dicha plaza a un amigo, familiar o recomendado, siendo que dicho trabajador realiza funciones de apoyo o base aunque su clave dice que es de confianza, es por ello, que el trabajador es cesado o despedido injustificadamente por pérdida de la confianza, motivo suficiente para darse un conflicto entre el trabajador y el Estado.

Cuando la situación anterior exista, el trabajador puede acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, concretamente a la procuraduría de la defensa del trabajo de los trabajadores al servicio del Estado, a solicitar asesoría laboral para solucionar su conflicto, dicha procuraduría tiene la obligación de asesorar al trabajador desde el escrito inicial de la demanda hasta su resolución, de manera gratuita, en la

práctica hay ocasiones en donde el procurador o subprocurador se molestan porque el trabajador demande al titular de alguna de las dependencias, desmoralizando al trabajador para su desistimiento, debido a que le preguntan que si es de base o de confianza, al contestar de confianza, el procurador o subprocurador le indican, al enterarse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que eres trabajador de confianza perderás tu asunto, por lo cual no es conveniente demandar, mejor presenta tu renuncia, cuando esto suceda, el trabajador deberá contratar un abogado particular para su asesoría e inicie el escrito de la demanda en los términos más favorables al trabajador, presentándola ante la oficina de oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, anexando a la misma todas las pruebas consideradas para demostrar su acción, para cuando se le notifique al titular de la dependencia demandada, pueda contestarla oponiendo las acciones y excepciones consideradas para demostrar su derecho, con este solo hecho se inicia el procedimiento, en dicho escrito el trabajador deberá indicar si quiere su reinstalación o la indemnización, así como su base, el pago de salarios caídos, el disfrute de vacaciones, pago de días económicos, tiempo extra laborado entre otros, el laudo emitido por el Tribunal a favor del trabajador y el titular demandado se niega a

reinstalarlo, este deberá de indemnizarlo conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, entre otras prestaciones cuando el trabajador a solicitado su reinstalación.

Cuando el trabajador solicita en el escrito inicial de su demanda la indemnización, solamente si obtiene el laudo a su favor el Estado lo deberá de liquidar hasta la fecha establecida en el laudo por el Tribunal, con seis meses de salario por el primer año laborado y con veinte días por cada año laborado, además el pago de salarios caídos hasta la fecha en que sea indemnizado, entre otros, lo anterior se deriva del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria. Las partes en conflicto pueden ofrecer todas las pruebas multicitadas anteriormente por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos observar, desde que surge la Ley Federal del Trabajo, es aplicable de manera supletoria, lo cual significa a falta de norma jurídica expresa en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberá aplicarse la primera, en los procedimientos laborales del Estado y sus trabajadores, por lo cual podemos concluir que dicha Ley, tiene su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 del apartado "B".

3.4. CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.

El presente código señala los mismos elementos que la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal, es por ello, la no aplicabilidad del Código en mención en el proceso laboral burocrático. La inspección judicial puede practicarse a petición de parte interesada o por disposición del tribunal, con citación a las partes para aclarar o fijar hechos relativos a la contienda y no requieran conocimientos técnicos especiales, lo anterior se deriva del artículo 161 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Las partes podrán concurrir con sus representantes legales o sus abogados, a la inspección y podrán hacer todas las observaciones que estimen convenientes, lo anterior se desprende del artículo 162 del código mencionado.

De la inspección realizada se levantará un acta circunstanciada en la cual firmarán todos los que hayan intervenido en ella, tomando si es necesario fotografías o planos del lugar u objetos inspeccionados, si el tribunal o a petición de parte interesada lo considera conveniente, lo anterior se deriva de los artículos 163 y 164.

Podemos opinar, en la práctica quien realiza la inspección judicial es el actuario, acudiendo al lugar y fecha señalada por el Tribunal Federal

de Conciliación y Arbitraje en materia laboral, con citación oportuna de las partes para que acudan a la misma y puedan oponer sus observaciones o aclaraciones, el actuario deberá trasladarse en la fecha y lugar indicado para el desahogo de la prueba de inspección, misma se desahogará con asistencia o inasistencia de las partes, levantará un acta circunstanciada en donde hará una descripción pormenorizada de hechos, normalmente el susodicho le pregunta a la persona designada por el titular demandando si firmará el acta contestando que no está autorizada, de inmediato solicita le ponga a la vista los documentos, motivos de examen para su cotejo como es el nombramiento expedido por el titular demandado para aclarar la fecha de ingreso del trabajador actor, nómina, saber como se realizó el movimiento de baja del trabajador actor por el demandado. Generalmente es por oficio rubricado por el coordinador administrativo en donde se indica la baja del trabajador por instrucciones superiores, el jefe del departamento de control de personal pone a la vista del actuario una copia certificada del tabulador de puestos de la dependencia, dicha certificación es realizada por la misma demandada por ende carece de validez para tratar de acreditar que el actor es un trabajador de confianza.

El actuario no la levanta en ese momento el acta circunstanciada, sino es hasta el otro día en el centro de su trabajo y si el actor trabajador

no acude a firmarla el día hábil siguiente o acudiendo el actuario no entrega copia de la misma al actor, resultará al momento de revisar el expediente de la causa se notará su ausencia, por la pérdida o extravío el secretario de acuerdos ordenará la reposición en el procedimiento laboral, el desahogo de la prueba de inspección judicial.

3.5. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA.

A la prueba de inspección judicial, también se le denomina con los nombres de inspección ocular y reconocimiento judicial, este último así lo menciona el Código Federal de Procedimientos Civiles. Para Jaime Guasp "sostiene que todas las pruebas presuponen dicho reconocimiento porque ninguna de ellas se lleva a cabo sin que el juez examine o reconozca aquello en que consiste la prueba".¹⁵

En nuestra humilde opinión consideramos que las pruebas ofrecidas por las partes, son para demostrarle al juzgador sus pretensiones, una sobre la violación de los derechos laborales al trabajador actor y la otra el titular de la dependencia demandada, esta

¹⁵ Citado por PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Novena edición, Porrúa, México. 1981. p. 400.

niega la existencia del despido injustificado del mismo, el juzgador examinará cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas por las partes emitiendo al término del período de instrucción previo análisis de las mismas sin mencionar en que consiste cada una de ellas un laudo, cada una es distinta de la otra, por ende la inspección judicial es muy importante para el juzgador su desahogo porque ahí encontrará la verdad histórica de los hechos limitándose al reconocimiento de los objetos o documentos en litigio, por tal motivo no estoy de acuerdo con la opinión de Jaime Guas.

Para el Lic. Eduardo Pallares "Rechaza este punto de vista porque, si bien en las demás pruebas la actividad del juez ha de dirigirse a conocerlas y a analizarlas, lo propio de la inspección judicial es que se reduce o limita a sólo el reconocimiento de la cosa litigiosa hecho por el juez. En las otras pruebas, además, del examen que él hace de las pruebas de que se trate, según su naturaleza específica, el medio de prueba consiste en cosa diversa del reconocimiento. Por ejemplo, en la prueba documental radica en el documento, en la testimonial en la declaración de los testigos, y así sucesivamente. Esto explica que tanto la tradición jurídica, como la ley y la doctrina distinguen la inspección judicial

de las demás pruebas".¹⁶

Podemos determinar, a la inspección judicial como un medio de prueba, ofrecida por cualquiera de las partes en conflicto dentro de cualquier juicio, en la cual se examinarán los documentos, personas, lugares u objetos, señalados en la demanda y deberán de tener relación con la litis, por lo tanto estamos de acuerdo con la opinión del Lic. Eduardo Pallares de que la inspección judicial es diferente de las demás pruebas.

En materia de derecho laboral burocrática, la prueba de inspección Judicial y las demás pruebas se mencionan desde el escrito inicial de la demanda, cuando al trabajador se le haya cesado injustificadamente, como la confesional del actor trabajador, los nombres de los testigos, anexando los documentos públicos considerados necesarios por el actor, para demostrar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su derecho a la indemnización o la reinstalación, señalando la prueba de inspección judicial, indicando los documentos a examinar, el lugar donde se encuentren como son nóminas, nombramiento, fecha de ingreso, entre otros, previa notificación de las partes indicando lugar, fecha y hora de la

¹⁶ Idem.

realización para que las partes concurren y opongan las observaciones o aclaraciones consideradas pertinentes.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación a emitido diversas Jurisprudencias como son:

“INSPECCION JUDICIAL, LAS MANIFESTACIONES HECHAS AL OFRECERSE LA, PRUEBAN EN CONTRA DE LA PARTE OFERENTE.

Las afirmaciones que haga una de las partes en el juicio laboral, contenidas al ofrecer la prueba de inspección judicial, para acreditar los extremos sobre los que debe versar dicho medio de convicción, a que se refiere el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, prueban en contra de la parte que las hace.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 103/95. Rodolfo Chacón Rivera. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Gregorio Vázquez González. Secretaria: Sara Ofelia González Corral.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Junio de 1995. Tesis XVII. 2º.6 L . Novena Época. Página 462”.

Podemos determinar la importancia del ofrecimiento de la prueba

de inspección, en el proceso laboral, por el trabajador actor para demostrar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la existencia de la relación laboral, fecha de ingreso, nombramiento, causa por la cual fue cesado injustificadamente, entre otros. Cuando el demandado no le ponga a la vista los documentos u objetos requeridos por el actuario, las manifestaciones hechas por el trabajador actor, se considerarán ciertas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

“RELACION LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCION SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRON DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTO, ES SUFICIENTE POR SI SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA.

La inspección es uno de los medios de prueba permitidos por la ley para que el juzgador pueda llegar al conocimiento real de la verdad de los hechos expuestos por las partes, y tiene por objeto que el tribunal verifique, por conducto del funcionario facultado para ello, hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, esto es, la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas, perceptibles a través de los sentidos. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros documentos, los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable; las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o los recibos de pago de salarios; los controles de asistencia, también cuando se lleven en el centro de trabajo, así como los comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y primas a que se refiere dicha ley; a su vez, el artículo 805 del propio ordenamiento legal prevé que el incumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación de tales documentos, salvo prueba en contrario. En ese tenor, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2ª./J. 38/95, que aparece publicada en la página 174 del Tomo II, correspondiente al mes de agosto de 1995, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, sostuvo que la presunción de la existencia de la relación laboral se actualiza, si para el desahogo de una prueba de inspección, el patrón no exhibe los documentos que conforme a la ley está obligado a

conservar. Por tanto, atendiendo a lo anterior y a los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón, necesariamente ha de concluirse que cuando la referida presunción no se encuentre desvirtuada con medio alguno de prueba aportado por el patrón, por sí sola resultará suficiente para acreditar la existencia de la relación laboral.

Contradicción de tesis 86/2000-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de trabajo del Séptimo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 9 de febrero de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 12/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de febrero de dos mil uno.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIII, Marzo de 2001. Tesis 2ª./J. 12/2001. Segunda Sala. Novena Época. Página 148".

Consideramos que si el patrón no presentó los documentos ante la junta de Conciliación y Arbitraje como son: el contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo, nóminas o tarjetas de asistencia del

trabajador y al momento del desahogo de la prueba de inspección judicial, el patrón las niega se considerarán presuntivamente ciertas las afirmaciones del trabajador actor.

“RELACIÓN LABORAL, NEGATIVA DE SU EXISTENCIA Y DE NO TENER TRABAJADORES, IMPLICA LA NEGATIVA DE TENER LOS DOCUMENTOS QUE CONFORME A LA LEY DEL TRABAJO ESTA OBLIGADO A CONSERVAR EL PATRON Y, POR TANTO LA IMPOSIBILIDAD DE EXHIBIRLOS EN JUICIO, PARA VERIFICAR SI EL ACTOR APARECE O NO COMO TRABAJADOR DE LA PARTE DEMANDADA.

Si la patronal no sólo se concreta a negar la existencia de la relación laboral sino también expone que no cuenta con trabajadores a su servicio, ello conlleva la negativa de tener en su poder contratos de trabajo, controles de asistencia, nóminas, comprobantes de pago de participaciones de utilidades, vacaciones, aguinaldos y primas legales, por lo que en tal caso, no es aplicable la jurisprudencia 2ª./J. 38/95, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que bajo la voz: “RELACION LABORAL, LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA SE ACTUALIZA SI CONFORME A LA PRUEBA DE INSPECCIÓN, EL PATRÓN NO

EXHIBE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORME A LA LEY ESTÁ OBLIGADO A CONSERVAR.”, aparece publicada en el Semario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena Época, Tomo II, agosto de 1995, página 174, puesto que al no tener tales documentos, por la circunstancia apuntada, es indudable que a la parte demandada se le impondría la carga probatoria de un hecho negativo y se le obligaría a demostrar lo imposible, como sería la exhibición de documentales, respecto de las cuales no existe razón alguna ni lógica ni legal para tenerlas en su poder y que por las razones asentadas está imposibilitada para exhibir en juicio, con la finalidad de verificar si el actor aparece o no en las mismas como trabajador de la parte demandada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 521/97. Ignacio Luna Rodríguez. 12 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Gregorio Vázquez Gonzáles. Secretaria: Natalia López López.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, Mayo de 1998. Tesis XVII.2º.45 L. Novena Época. Página 1062”.

Podemos observar si el patrón, niega dicha relación laboral, el

trabajador actor tiene la obligación de aportar todas las pruebas necesarias, para acreditar dicha relación desde el escrito inicial de la demanda como son: documentos públicos, talones de pago, el nombramiento recibido por escrito expedido por la persona autorizada para ello, conteniendo el puesto a desempeñar, salario, horario de trabajo entre otros, acreditándose con la credencial administrativa expedida por la autoridad legal, como trabajador de la dependencia respectiva, entre otros.

"INSPECCIÓN JUDICIAL. EL ACTUARIO DEBE DESCRIBIR PORMENORIZADAMENTE LOS DOCUMENTOS MATERIA DE LA PRUEBA.

El actuario de la Junta debe describir pormenorizadamente los documentos que le son exhibidos, asentando en cada caso el tipo de los documentos examinados, sus características y, en su caso, si aparecen o no firmados, especificando el nombre de los suscriptores, o haciendo constar que se trata de firmas ilegibles. Así debe entenderse el texto de la fracción IV del artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la obligación para el actuario de levantar acta circunstanciada de la diligencia. Esto es así, pues gramaticalmente circunstanciar significa: "determinar las

circunstancias de algo" y la palabra circunstancia significa "accidente de tiempo, lugar, modo, etcétera; particularidad que acompaña a un acto" (Larousse Diccionario Enciclopédico, Sexta Edición, Tomo I, 1988, México).

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 591/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 29 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretaria: María Guadalupe Herrera Calderón.

Amparo directo 735/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Emma Meza Fonseca. Secretaria: Luz del Carmen Herrera Calderón.

Amparo directo 736/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Filiberto Méndez Gutiérrez. Secretaria: María de la Paz Flores Berruecos.

Amparo directo 851/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de diciembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Emma Meza Fonseca. Secretaria: Luz del Carmen Herrera Calderón.

Amparo directo 271/98. Luis Ventura Rojas. 25 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Otón Manuel Ríos Flores, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Luz

Del Carmen Herrera Calderón.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Septiembre de 1998. Tesis VI. 3º. J/25. Novena Época Página 1100".

En el caso de que el actuario no describiera los documentos, objetos, personas o lugar, donde se realizó el reconocimiento de los susodichos ampliamente en la inspección judicial, se estaría violando los derechos procesales del actor o de la parte que la hubiese solicitado, cuando el Tribunal no haya ordenado la reposición de la prueba en comento, por lo cual deberá inconformarse promoviendo el amparo directo.

Evidentemente en la práctica el tribunal laboral competente, ordena se reponga el procedimiento en los casos en que sean violados los derechos procesales laborales de cualquiera de las partes, cuando el susodicho emita el laudo correspondiente y se notifique a las partes beneficiando a una de ellas y perjudicando a la otra, obviamente se incomformará la afectada ante el tribunal de alzada interponiendo el amparo directo para anular la mencionada, si el tribunal laboral en primera instancia no violó el procedimiento laboral, la parte que se inconforme perderá el amparo interpuesto ratificando por ende, la resolución emitida por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o la

Junta laboral respectiva, beneficiando al trabajador actor y condenando al patrón o titular de la dependencia.

En el presente capítulo comentamos el marco jurídico en donde se fundamenta la prueba de inspección judicial, misma que en la Constitución no se menciona, pero el artículo 14 segundo párrafo establece la garantía de seguridad y legalidad, acudiendo ante los tribunales competentes para solicitar nuestros derechos laborales cuando se nos han violado.

La Ley Federal del Trabajo tiene su fundamentación en el artículo 123 de nuestra ley suprema en el apartado "A", surgiendo aquella en el año de 1931, actualmente la encontramos con diversas reformas muy importantes en materia procesal de 1970 y 1980, en esta materia, la fundamentación de la prueba de inspección la encontramos en los artículos 827 al 829 de la ley en mención. Dicho ordenamiento es de aplicación supletoria en los conflictos laborales entre el Estado y sus trabajadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, únicamente es aplicable como su nombre lo indica a los trabajadores del Estado, primeramente surge con el nombre del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 con reforma

posterior de 1941, reformándose posteriormente el artículo 123 Constitucional para dar paso al apartado "B", para darle nuevo nombre ya mencionado en el año de 1963, misma en que se fundamenta existiendo actualmente con diversas reformas y con aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo en los procedimientos laborales entre el Estado y sus trabajadores.

El Código Federal de Procedimientos Civiles no tiene aplicabilidad en los procesos laborales entre el Estado y sus trabajadores, la Ley Federal del Trabajo, cuenta con los mismos elementos procesales que el anterior Código.

Doctrina y jurisprudencia trata de los diversos nombres como se le denomina a la prueba de inspección judicial, inspección ocular, de reconocimiento, así como las diferentes jurisprudencias aplicables a la misma emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Cuando el actuario no realiza una descripción pormenorizada de los hechos en el acta circunstanciada, se está violando los derechos del trabajador actor, motivo suficiente para que el juzgador, ordene reponer de inmediato el desahogo de la prueba de inspección evitando con ello, se invalide su resolución por medio del amparo.

Consideramos que todos los ordenamientos señalados son

importantes para fundamentar la demanda de los trabajadores al servicio del Estado, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los ordenamientos mencionados son de aplicación supletoria como: la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles. De nuestra Constitución derivan las leyes y códigos mencionados inclusive la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPITULO CUARTO

LA INSPECCION EN EL PROCESO BUROCRATICO, RETRASA LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA, PERO ES EFICAZ PARA CONOCER LA VERDAD HISTORICA Y VALORACIÓN EN EL LAUDO RESPECTIVO.

Todas las pruebas en el proceso laboral burocrático son importantes para probar los derechos reclamados por el trabajador actor mencionándose las mismas desde el escrito inicial de la demanda y anexando las documentales que se encuentren en su poder al momento de ingresarla en la oficina de la oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; con ello, se ejercita la acción poniéndose en movimiento al susodicho, notificando posteriormente al titular demandado la existencia de una demanda en su contra apercibiéndolo que deberá de contestarla en un término no mayor de nueve días hábiles, de lo contrario el juicio sé declara en rebeldía por dicho tribunal, quedando por ende en estado de indefensión.

En la práctica, regularmente no sucede la declaración del juicio en rebeldía siempre el titular demandado delega funciones de representación al director o subsecretario del jurídico para ser

contestadas las demandas respectivas; a su vez, delega funciones en los abogados del jurídico para la representación legal contestando la demanda oponiendo sus acciones y excepciones consideradas pertinentes.

Posteriormente se continua con la etapa de conciliación y arbitraje entre las partes con la intervención de un conciliador nombrado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las mismas acudirán sin abogados para tratar de llegar a un arreglo si sucediera, los acuerdos tomados serán considerados como laudo, en caso contrario se procede a turnar el expediente a la sala respectiva del tribunal, notificándose en ese momento a las partes para que concurran al lugar en la fecha, día y hora señalada a la audiencia correspondiente.

Sugerimos a la parte actora no aceptar la conciliación porque el demandado regularmente tiene una mayor preparación, cultura y experiencia, por ende, el trabajador actor se encuentra en desventaja.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se ofrecen todas ellas consideradas por las partes para demostrar sus pretensiones que mencionaremos en el siguiente punto, objetándose las mismas por ambas partes, restándole con ello valor probatorio a unas y a otras. Entre esas se ofrece la inspección judicial, la Ley Federal del Trabajo de 1970

no estaba contemplada, es hasta en el año de 1980 cuando se reforma la mencionada ley y se incluye la susodicha, siendo esta muy importante para llegar a conocer la verdad histórica de los hechos y será fundamental para que el tribunal emita el laudo respectivo.

4.1. EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS, MEDIO EFICAZ DE JUSTICIA.

Al concluir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas todas admitidas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de ambas partes, se pasará al desahogo de las mismas, siendo el medio eficaz para conocer la verdad histórica de los hechos.

La prueba confesional:

El actor trabajador declara sobre los hechos conocidos, manifestando afirmativamente o negando los desconocidos haciendo las aclaraciones necesarias o ampliando sus respuestas ante el tribunal; contestando todas y cada una de las posiciones que le formule la parte demandada, pueden ser por escrito u orales sin permitir el asesoramiento de su representante legal y en presencia del demandado. La confesional del titular demandado la realiza por escrito, el tribunal le mandará un

sobre sellado y cerrado conteniendo las posiciones calificadas de legales por el susodicho; para que las conteste desde la comodidad de su despacho afirmando las que conozca y negando las desconocidas formuladas por el actor trabajador o su representante legal; siempre relacionadas con el conflicto laboral.

Si el titular no contesta el pliego de posiciones en tiempo y forma el tribunal lo declara por confeso en las susodichas; lo anterior se desprende del artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

En la práctica normalmente el titular demandado sí contesta las posiciones realizadas por el representante legal del trabajador actor, haciéndose representar legalmente ante el tribunal por medio de los abogados del jurídico de la dependencia representada por él.

Las posiciones deberán de formularse libremente en forma oral o por escrito, exhibida por la parte interesada en el momento de la audiencia siempre y cuando no sean insidiosas o inútiles. Cuando el absolvente se niegue a contestar o sus respuestas sean evasivas, el tribunal de oficio o a instancia de parte lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si insiste en ello; lo anterior se deriva del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador actor tenga su domicilio fuera de la ciudad se le enviará el pliego a través de exhorto, absolviendo posiciones ante la autoridad exhortada, afirmando las conocidas y negando las desconocidas, la susodicha devolverá a la exhortante, el sobre con las respuestas del pliego de posiciones formuladas por el trabajador actor o su representante legal, lo anterior se deriva del artículo 791.

La prueba documental:

Esta consiste en anexar todos los documentos públicos que tenga el actor trabajador en su poder, considerados para demostrar la relación laboral existente entre el Estado y trabajador, formato único de personal expedido por la autoridad legalmente autorizada para ello, credencial administrativa expedida a nombre del trabajador actor, el último recibo de pago y constancia de antigüedad.

La demandada si no objeta los documentos públicos ofrecidos por el actor, no disminuye su valor probatorio, si el actor no objeta los documentos públicos del titular demandado, no disminuyen su valor probatorio. Adquiriendo por ende valor probatorio pleno, es por ello, todas las pruebas ofrecidas por las partes en el proceso laboral burocrático, deben de objetarse reduciendo así su valor ante el tribunal competente.

Sugerimos que todos los documentos públicos ofrecidos como

prueba deberán de ser objetados por ambas partes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para disminuir su valor probatorio, Siendo eficaces con el perfeccionamiento presentando el documento original o copia certificada por un notario público, también reconociendo sus respectivas firmas de las partes ante el tribunal.

La prueba testimonial:

Consiste en la presentación de testigos ante el tribunal ofrecidos por el actor, para ser interrogados por la parte demandada y los testigos que presente ésta, los interrogará el representante legal del actor trabajador.

Si los testigos ofrecidos por el actor no comparecen ante el tribunal a realizar su declaración esta prueba será declarada desierta; la parte que la ofrezca está obligada a probar la carga de la prueba.

Generalmente en la práctica los testigos del actor trabajador no se presentan ante el tribunal, por temor a ser suspendidos o cesados injustificadamente por la autoridad o funcionario responsable del área donde se encuentran adscritos los susodichos.

Si el trabajador actor no puede presentar a los testigos deberá mencionar los domicilios de los mismos para que sean notificados por el tribunal, presentándose a declarar sobre las posiciones formuladas por

ambas partes involucradas en el conflicto laboral, contestando afirmativamente las que conozca y negando las desconocidas, en la fecha señalada por el susodicho.

Las objeciones o tachas hechas a los testigos después de haber declarado ante el tribunal por las partes, invalidan o disminuyen el valor probatorio de los testigos, en caso contrario todo lo manifestado por los mismos se considera cierto.

Las presunciones:

Consisten en un conocimiento razonado desarrollado por el tribunal, ante presunciones señaladas conforme a la ley o bien ante humanas.

La prueba pericial:

El desahogo de esta prueba consiste en que cada parte presentará a su perito el día de la audiencia, estos bajo protesta de decir verdad, desempeñarán su cargo con apego a la ley, desahogará su dictamen cuando lo haya realizado en la fecha y hora indicada por el tribunal, sometiéndose al interrogatorio de ambas partes y de los miembros del susodicho, haciendo las preguntas convenientes para llegar al conocimiento de la verdad histórica de los hechos.

En caso de dudas entre las partes, el tribunal designará un tercer

perito en discordia cuando lo solicite la parte afectada y se tendrá que someterse a la resolución emitida por este.

Cuando las partes están en desacuerdo con los dictámenes realizados por sus respectivos peritos, deberán someterse al mencionado por el tercer perito nombrado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La prueba de inspección:

Esta consiste en examinar los documentos, objetos o personas mencionadas en la demanda, así como los períodos abarcados e indicar lo que se quiere demostrar con la misma, al ofrecerse deberá hacerse en sentido afirmativo. Admitida la prueba en mención, el tribunal nombrará al actuario con previa notificación a las partes de la fecha, lugar y hora en donde se celebrará el desahogo de la prueba de inspección, si los documentos u objetos se encuentran en poder de alguna de las partes, el tribunal lo apercibirá en caso de no exhibirlos, teniéndose presuntivamente por ciertos los hechos que se tratan de probar. Si los mencionados se encuentran en poder de personas ajenas se aplicarán los medios de apremio conducentes; lo anterior se deriva de los artículos 827 y 828 de la Ley Federal del Trabajo.

El actuario solicitará se le pongan a la vista los documentos u

objetos que deben de inspeccionarse; las partes y sus representantes legales pueden concurrir a la diligencia de inspección para formular las objeciones u observaciones estimadas convenientes; de la susodicha se levantará un acta circunstanciada de hechos firmando en la misma todos los participantes, anexándola en el expediente, lo anterior se desprende del artículo 829 de la Ley mencionada.

Consideramos lo siguiente: **la inspección judicial es muy importante su desahogo para llegar a la verdad histórica de los hechos, con esta se encontrará la causa por la cual se determinó el cese injustificado del trabajador actor; ordenada por el funcionario público de la respectiva dependencia demandada, generalmente la autoridad abusa del poder que ostenta y puede cesar a cualquier trabajador por considerársele de confianza, perjudicándolo en ese momento para otorgar la plaza del mismo a otra persona recomendada, amigo, pariente del funcionario o personal de su entera confianza, por ende, es necesario que presente su escrito inicial de demanda ante la oficialía de partes del tribunal, anexando las pruebas consideradas oportunas para acreditar su acción además de las mencionadas debe ofrecer la inspección para conocer la realidad.**

4.2. DESAHOGO DE LA INSPECCION EN PARTICULAR.

Dentro del proceso laboral burocrático, todas las pruebas son muy importantes, para conocer la verdad histórica de los hechos, una vez admitidas deberán desahogarse una por una como ya lo mencionamos en el punto anterior del presente capítulo.

La prueba de inspección es auténtica por su propia y especial naturaleza, así se la reconoce la Ley Federal del Trabajo en su artículo 827 que a la letra dice: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará, objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma".

Podemos sugerir si la prueba de inspección se ofrece con los elementos señalados en el artículo anterior, significa que la misma está bien ofrecida, el tribunal la admitirá para su desahogo señalando la fecha, hora y lugar, notificando oportunamente a las partes interesadas en el conflicto laboral, para que acudan al desahogo de la inspección judicial haciendo las objeciones y observaciones consideradas pertinentes, que

versarán sobre los documentos, objetos o personas no presentados ante el órgano jurisdiccional competente.

El desahogo de la inspección es distinto a las demás, porque la parte que la ofrece deberá hacerla en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar, indicar el lugar de su realización, los periodos abarcados, los documentos y objetos que deberán de inspeccionarse, el tribunal nombrará a un actuario previa notificación a las partes para que concurran en el día, lugar y hora indicado para el desahogo de la misma, con la finalidad de hacer las aclaraciones u observaciones al desahogo de la inspección por cualquiera de las partes, generalmente estas no hacen ninguna observación o aclaración.

Además de las partes en conflicto, el tribunal también puede ofrecer la inspección judicial con previa citación de las partes, cuando pueda servir para aclarar o fijar hechos de la contienda que no requieran de conocimientos técnicos; lo anterior se deriva del artículo 161 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

Con previa notificación a las partes y sus representantes legales podrán concurrir al desahogo de la inspección judicial, para hacer todas las observaciones que consideren pertinentes, lo anterior se desprende

del artículo 162 del Código en comento.

De la diligencia realizada, se levantará un acta circunstanciada en que rubricarán al calce de la misma todas las personas concurrentes, lo anterior se deriva del artículo 163 del Código mencionado.

A petición de parte interesada o a juicio del tribunal, se levantarán planos o se tomarán fotografías del lugar y de los objetos inspeccionados, lo anterior se desprende del artículo 164 del susodicho.

Como podemos observar también la inspección judicial la encontramos regulada por el Código Federal de Procedimientos Civiles, pero con mayor imprecisión que nuestra Ley Federal del Trabajo y con bastante deficiencia.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 828 nos indica: "Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan".

Podemos aclarar, cuando el actuario se presenta en la fecha, lugar y hora señalada para el desahogo de la prueba de inspección ordenada

por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, presentándose con la persona autorizada por el titular demandado, si se niega a enseñar los documentos y objetos a examinar por el actuario, este lo asentará en el acta circunstanciada considerándose presuntivamente ciertos los hechos que el trabajador actor trata de demostrar.

El artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo establece: "En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón de autos".

Podemos sugerir, para el desahogo de la prueba de inspección debe de reunir los elementos mencionados en el artículo anterior, si el tribunal no notifica a las partes para que concurran al desahogo las

dejaría en estado de indefensión, violando por ende sus garantías individuales, no podrían realizar las objeciones y observaciones consideradas por las partes pertinentes; ahora bien, si las partes fueron notificadas oportunamente por el tribunal y no concurrieron, el desahogo se realizará con quienes se hayan presentado, el actuario deberá levantar el acta circunstanciada haciendo una descripción detallada de los documentos y objetos que le pongan a su vista para su examen; firmando en ella las personas que hayan intervenido si se negare a firmar una de ellas se indicará, anexándose al expediente de la causa.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos señala:

“INSPECCION JUDICIAL, PRUEBA DE. PARA SU DESAHOGO LA JUNTA DEBE HACER DEL CONOCIMIENTO DE LAS PARTES EL DÍA Y HORA, ASI COMO EL LUGAR EN QUE DEBERÁ REALIZARSE.

De la interpretación armónica del contenido de los artículos 827, 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que para el desahogo de la prueba de inspección judicial, la Junta debe hacer del conocimiento de las partes el día y hora, así como el lugar en que deberá desahogarse la probanza aludida, pues sólo de esta forma se salvaguarda el derecho de las partes de asistir o no a la diligencia relativa a expresar las objeciones u observaciones que

estimen pertinentes; por lo que si de las constancias de autos no se aprecia que la responsable, o bien la autoridad exhortada para el desahogo de la diligencia, haya notificado a las partes el día, hora y lugar en que tendría verificativo aquélla, es inconcuso que se patentiza una violación procedimental, ya que con dicho proceder se les coarta el derecho a intervenir en el desahogo de las pruebas ofrecidas.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 276/99. José Alfonso Rodríguez Quiroz y otros. 28 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Rolando Nicolás de la A. Romero Morales . Secretario: Juan Carlos Sierra Zenteno. Amparo directo 1292/99. Mario Saldaña Silvestre. 22 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rolando Nicolás de la A. Romero Morales Secretaria: Lydia Obdulía Castillo Pérez. Amparo directo 1288/99. Arturo Zamudio Hernández y otros. 24 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rolando Nicolás de la A. Romero Morales . Secretario: Jaime Contreras Carazo. Amparo directo 1540/99. Ferrocarriles Nacionales de México. 31 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: María Magdalena Córdova Rojas. Secretaria: Gabriela Moreno Valle Bautista.

Amparo directo 370/2000. María Patricia Jasso García y otros. 31 de enero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Rolando Nicolás de la A. Romero Morales. Secretario: Jaime Contreras Carazo. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII, Marzo de 2001. Tesis VI. 1º. T. J/4. Página 1633".

Podemos sugerir, si las partes no concurren al desahogo de la inspección judicial se realizará con la parte presente o sin ellas, el actuario se traslada al lugar en la fecha señalada presentándose con la persona indicada, ordenándole ponga los documentos del trabajador actor a la vista, para proceder a examinarlos encontrándose en el expediente del mismo, los documentos necesarios para acreditar la relación laboral con la dependencia demandada, como lo es el formato único de personal, se describe el nombramiento del trabajador firmado por él y por la autoridad legal autorizada para expedirlo, la antigüedad del trabajador, oficio solicitado por la Dirección General donde el trabajador prestaba sus servicios señalando la causa del cese, normalmente es por instrucciones superiores, rubricado por el coordinador administrativo de la mencionada, esta no es causal legal para cesar al trabajador.

El funcionario con quien se desahoga la inspección, deberá poner a la vista del actuario el catálogo de puestos de la dependencia

demandada, para demostrar esta, que el trabajador es de confianza y se encuentra contemplado en el artículo 5º. y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cuando el representante del demandado no ponga a la vista los documentos u objetos al actuario materia de la inspección; se considerarán ciertas las manifestaciones vertidas por el trabajador actor en su demanda.

El actuario debe de levantar un acta circunstanciada de los hechos, firmando al calce todas las personas que intervienen, haciendo una descripción pormenorizada de los mismos, dando fe pública, anexando dicha acta al expediente de la causa en el tribunal.

Al respecto nuestro supremo tribunal establece:

"INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. CONSTITUYE VIOLACIÓN PROCESAL SI LA JUNTA, NO OBSTANTE ADVERTIR LA OMISIÓN DEL ACTUARIO EN DESCRIBIR EN FORMA CIRCUNSTANCIADA LOS DOCUMENTOS MATERIA DE LA PRUEBA QUE TUVO A LA VISTA AL REALIZAR SU DESAHOGO, ESTIMA QUE ÉSTA NO SURTE EFECTOS EN LUGAR DE ORDENAR SU CORRECTO DESAHOGO.

Resulta incorrecto el proceder de la junta responsable, si del

análisis de los autos que conforman el sumario laboral claramente se advierte que en la constancia levantada con motivo del desahogo de la inspección judicial el actuario omitió describir en forma circunstanciada los documentos materia de la prueba que fueron examinados, en contravención a lo establecido por el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, y la autoridad laboral, no obstante advertir dicha irregularidad, se concretó a estimar que la inspección no surtía efectos, en lugar de ordenar su debido desahogo. Lo anterior se estima así, porque de conformidad con lo dispuesto en los artículos 776, 777, 784, 804, 805, 827, 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo, la inspección es un medio de prueba expresamente reconocido por la ley, de manera que si mediante ella la parte que la ofrece pretende demostrar los hechos constitutivos de su acción o excepción, según se trate del trabajador o del patrón, es incuestionable que en el desahogo de la prueba, una vez mostrados al actuario designado para tal efecto, los documentos requeridos, éste debe proceder a levantar acta circunstanciada e indicar en ella en forma precisa y detallada qué documentos tuvo a la vista, lo que en ellos inspeccionó y relacionar los hechos vinculados con el acto, lo que implica no sólo una relación pormenorizada de fechas,

cantidades, nombre del suscriptor de los mismos, sino también, de aquellos otros datos de importancia sobre los aspectos inspeccionados, así como expresar las razones o motivos que le llevaron a la conclusión de que eran ciertos los hechos de la prueba; en ese tenor, si el actuario comisionado no ajustó su actuación conforme a dicho imperativo legal y la responsable ordenadora, lejos de enmendar tal proceder, estima que la inspección carece de la eficacia probatoria esperada por la oferente, en atención a que la actuaría que la llevó a cabo no se apegó a lo dispuesto por el precitado artículo 329 de la ley laboral, debe considerarse que viola las leyes del procedimiento laboral al desahogar en forma indebida dicha prueba, lo cual actualiza la hipótesis prevista por el artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL SEXTO CIRCUITO.**

Amparo directo 181/2001. Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Quesada Sánchez. Secretario: Lorenzo Ponce Martínez. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Marzo de 2002. Tesis VI.2º.T.15 L. Página 1364”.

Podemos opinar, en el momento del desahogo de la prueba de inspección el actuario no precisó que documentos se le pusieron a la vista a efecto de examinarlos, tampoco los describió pormenorizadamente, ni mencionó a la persona que los rubricó, si el actuario no hace una descripción adecuada de los hechos en el acta circunstanciada realizada por el mismo firmando el documento todas las personas participantes; si el tribunal laboral únicamente declara su improcedencia en lugar de ordenar su reposición, entonces estará violando los derechos procesales del oferente, por no desahogar debidamente la prueba legalmente ofrecida y admitida conforme a la ley, este los hará valer interponiendo el amparo directo. En la práctica, normalmente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ordena la reposición del desahogo de la prueba de inspección en el procedimiento para que no le anulen su resolución.

"INSPECCIÓN, PRUEBA DE, EN MATERIA LABORAL. CONSTITUYE VIOLACIÓN PROCESAL, SI EN SU DESAHOGO EL ACTUARIO OMITE DESCRIBIR DE MANERA CIRCUNSTANCIADA LOS DOCUMENTOS MATERIA DE LA PRUEBA QUE TUVO A LA VISTA.

Conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 829 de la

Ley Federal del Trabajo, en el desahogo de la prueba de inspección debe levantarse acta circunstanciada de esa diligencia, entendiéndose por esto, que el actuario comisionado debe señalar en forma precisa y detallada qué documentos tuvo a la vista y qué es lo que inspeccionó, esto es, relacionará todos los hechos vinculados con el acto, de todo lo cual se sigue que si omite indicar la cantidad, fecha, datos de importancia y el nombre del suscriptor de los mismos, así como expresar por qué razones o motivos llegó a la conclusión de que eran ciertos los hechos objeto de la prueba, y la responsable lejos de enmendar tal proceder, estima que la inspección no surte efectos en favor del oferente, debe concluirse que viola las leyes del procedimiento al desahogar en forma indebida la prueba de inspección, lo que actualiza la hipótesis prevista por el artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo, si con dicha probanza su oferente pretendía demostrar sus excepciones.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 816/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Diógenes Cruz Figueroa. Secretario: Arnoldo Guillermo Sánchez de la Cerda. Amparo directo 837/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de abril de 1998.

Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Vélez Barajas. Secretario: Enrique Antonio Pedraza Mayoral. Amparo directo 838/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 30 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Diógenes Cruz Figueroa. Sergio Guzmán Marín. Amparo directo 839/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 30 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Diógenes Cruz Figueroa. Secretario: José Luis González Marañón. Amparo directo 84/98. Ferrocarriles Nacionales de México. 30 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Diógenes Cruz Figueroa. Secretario José Luis González Marañón. Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Tomo VII, Junio de 1998. Tesis: VI.4º. J/2. Página 515".

Podemos determinar, en el desahogo de la prueba de inspección el actuario comisionado debe levantar un acta circunstanciada señalando con precisión fechas, nombre del suscriptor y los documentos que tuvo a la vista así como su relación con todos los hechos controvertidos en el juicio, las razones determinantes de ciertos los hechos objeto de la prueba, si la inspección se desahogó en forma indebida afectándose al oferente, con ella trata de demostrar sus pretensiones como el cese injustificado del actor o la inexistencia de la relación laboral entre el Estado y el trabajador; si el tribunal no repone el procedimiento, estará

violando los derechos procesales de la parte que la ofreció así como sus garantías individuales dejándolo en estado de indefensión. En la práctica generalmente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ordena reponer el desahogo de la prueba de inspección, restituyendo sus garantías individuales del trabajador actor o del titular demandado, dependiendo de quien la haya ofrecido.

La parte demandada representada por la persona nombrada por el titular, pone a la vista del actuario todos los documentos solicitados haciendo una descripción pormenorizada, nombre del suscriptor, fechas, cantidades, causa del cese normalmente es por instrucciones superiores demostrando por ende, la existencia del cese injustificado del trabajador encontrándose el oficio firmado por el coordinador administrativo del área de adscripción del actor otorgando la baja del mismo, copia certificada del catálogo de puestos realizado por la misma dependencia demandada, esta no puede ser juez y parte en el proceso, por lo tanto dicho catálogo no adquiere valor probatorio, ni se perfecciona, levantando un acta circunstanciada que firmarán todas las personas participantes, negándose el representante del titular demandado a rubricarla, así se asentará en la misma dando fe el actuario de los hechos, la susodicha regularmente el actuario la hace en el tribunal al día hábil siguiente en el

tribunal anexándola al expediente respectivo.

La Ley Federal del Trabajo nos señala que el acta la levantará el actuario, en el lugar indicado y en el mismo momento del desahogo de la prueba de inspección firmándola todas las personas participantes, lo anterior se deriva del artículo 829 de la susodicha.

4.3. LA INSPECCIÓN COMO MEDIO PROBATORIO OBSTACULIZA LA IMPARTICION DE JUSTICIA.

La prueba de inspección es muy importante en el proceso laboral burocrático, como las demás pruebas mencionadas, distinta debido al examen de los documentos públicos que obran en el expediente del trabajador actor en poder de la dependencia demandada, en la fecha, lugar y hora señalada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, previa notificación a las partes con presencia o inasistencia de las mismas se desahoga la inspección.

El actuario debe de presentarse en la fecha, lugar y hora para realizar el desahogo de la prueba de inspección, con la persona autorizada por el titular demandado, el actuario pregunta al representante del demandado si firmará el acta circunstanciada que deberá levantar,

regularmente contesta no estar autorizado, inmediatamente el actuario solicita al demandado ponga los documentos a su vista para examinarlos, especificando detalladamente cada uno de ellos, al término de dicho desahogo no levanta el acta mencionada hasta el siguiente día en el Tribunal, si el actuario olvidó indicar al actor que concurra al día siguiente para la firma del acta, resultará que en la siguiente audiencia no se encontrará la misma en el expediente de la causa del tribunal, porque se extravió cancelándose la audiencia correspondiente, ordenando el tribunal la reposición del desahogo de la susodicha, notificando a las partes nueva fecha para que concurran.

En la práctica normalmente sucede lo anterior, por lo que podemos opinar, el actor deberá concurrir el día siguiente de desahogada la prueba, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con el actuario para firmar el acta circunstanciada y le conceda una copia de la misma, evitando con ello, obstaculicen la pronta impartición de la justicia.

4.4. SENTIDO EN QUE DEBE EMITIRSE EL LAUDO.

Después de haberse concluido con el desahogo de todas las pruebas ofrecidas y admitidas por el Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje, de ambas partes en el proceso laboral burocrático, les notifica a las mismas la fecha y hora de la siguiente audiencia para que presenten sus alegatos.

El titular demandado al presentar sus alegatos por medio de su representante legal, ratifica su contestación de la demanda indicando al tribunal, que con las pruebas ofrecidas y desahogadas demostró sus excepciones y defensas, en tanto que el trabajador actor no demostró el ejercicio de su acción, por lo tanto debe de ser beneficiado con la emisión del laudo.

Asimismo el representante legal del trabajador actor, ratifica su escrito inicial de la demanda, cada una de las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas ante el tribunal, señala que ejerció su acción conforme a derecho, quedando demostrado el despido injustificado del que fue objeto con las pruebas mencionadas en el expediente, por lo tanto debe de emitirse el laudo a su favor, hechas las manifestaciones por las partes, la Secretaria de acuerdos de la Sala correspondiente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje declara cerrada la etapa de instrucción, enviando el expediente del toca al proyectista para la emisión de la resolución correspondiente.

Dicho proyectista analiza cuidadosamente el escrito inicial del actor

trabajador, así como las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas, haciendo una valoración de cada una de ellas, así como también analiza la contestación del demandado y las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las manifestaciones hechas, las pruebas objetadas y las perfeccionadas.

Con relación a lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos indica:

"LAUDOS. DEBEN CONTENER EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS.

No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esta estimación, pues aunque las Juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darles, o no, valor en el asunto sometido a su decisión.

Quinta Epoca:

Amparo directo 6339/36. Sociedad de Mecánicos y Ayudantes Ferrocarrileros. 9 de abril de 1937. Cinco Votos. Tomo LII, pág. 2855. García María. 28 de abril de 1937. Amparo directo 887/37. Ontiveros

Tomás Pablo. 1º. de julio de 1937. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 3089/38. Sánchez Simeón. 3 de noviembre de 1938. Cinco votos. Amparo 7154/36. Uriarte Gardiazabal Pablo. Liq. Jud. 8 de noviembre de 1938. Unanimidad de cuatro votos. Cuarta sala. Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Tesis 284. Página 186".

Podemos determinar, normalmente en la práctica para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pueda emitir un laudo, analiza todas y cada una de las pruebas aportadas por las partes, beneficiando en la mayoría de los casos al trabajador actor, porque acredita su acción y derecho ante el Tribunal, confirmándose con la prueba de inspección solicitada por el actor, su despido injustificado; es el medio eficaz para encontrar la verdad histórica de los hechos. Sentenciando al titular demandado a cumplir el laudo respectivo emitido a favor del trabajador, en los términos señalados en el mismo, indemnizándolo o reinstalándolo con todas sus prestaciones económicas correspondientes y sus derechos laborales quedan a salvo, como si el trabajador nunca hubiera dejado de trabajar. Regularmente las dependencias demandadas no acreditan sus excepciones y defensas interpuestas al contestar la demanda.

En el presente capítulo mencionamos cuáles son las pruebas que se pueden ofrecer, así como su desahogo de cada una de ellas,

objetándose todas y cada una de las mismas para reducir su valor probatorio, perfeccionándose con la presentación del documento original, certificación del mismo por un notario público y desahogándose ante el tribunal por su propia y especial naturaleza.

Posteriormente pasamos al desahogo de la prueba de inspección en particular, para llevarse a cabo es necesario, el actor trabajador la haya solicitado o el demandado, en caso de duda la puede solicitar también el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, notificando a las partes con diez días hábiles de anticipación para que concurran al desahogo de la misma, señalando lugar, día y hora para su desahogo, delegando facultades a un actuario, acudiendo al lugar indicado en la fecha señalada, solicitando a la persona autorizada ponga los documentos a la vista del actuario para examinarlos, levantando un acta circunstanciada haciendo una descripción pormenorizada de hechos, firmando en ella todas las personas participantes.

Después pasamos al siguiente punto en él señalamos, una vez desahoga la prueba de inspección, normalmente la persona autorizada por el titular demandado, se niega a firmar el acta circunstanciada por ello, el actuario no la realiza en la misma fecha indicada sino es hasta el día siguiente cuando narra los hechos y se firma por el actuario, el

trabajador no la firma porque el actuario se le olvidó notificarle verbalmente al trabajador actor, acudiera el día siguiente al tribunal para firmar el acta circunstanciada y proporcionarle una copia de la misma, resultando en la siguiente audiencia donde deberá aparecer la mencionada no se encontrará, por lo cual el tribunal deberá ordenar su cancelación de la audiencia y reponer el procedimiento, desahogando de nueva cuenta la prueba de inspección como medio probatorio, obstaculizando con ello, la pronta impartición de la justicia.

Más tarde mencionamos el punto en que debe emitirse el laudo, este se debe emitir a favor de la parte acreedora ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a través de las pruebas que demostraron quién dice la verdad, por lo general, es el actor trabajador quien demuestra su ejercicio de la acción y el titular demandado no acredita sus excepciones y defensas, condenándose a este a indemnizar o reinstalar al trabajador actor por despido injustificado, llegando a conocer la verdad histórica de los hechos, por medio del desahogo de la prueba de inspección.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los trabajadores al servicio del Estado, especialmente los de confianza contemplados en el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se encuentran protegidas sus relaciones laborales, ni cuentan con estabilidad en su empleo por ende, no son permanentes y están sujetos a ser removidos de su cargo cuando el titular del Poder Ejecutivo o de la dependencia correspondiente le solicite la renuncia, únicamente quedan a salvo sus derechos de antigüedad para una posible jubilación o pensión, por ende proponemos que deben de continuar igual para darle rotación a los altos y medios mandos del Gobierno Federal.

SEGUNDA.- Hay trabajadores administrativos con clave de pago CF, significa que son trabajadores de confianza para el funcionario de acuerdo al tabulador de puestos; pero con funciones de base contemplados en el artículo 6°. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, situación que confunden los funcionarios en quién el titular delega ciertas funciones, solicitando la renuncia al trabajador de apoyo con clave de CF, por pérdida de la confianza o por instrucciones superiores se otorga el movimiento de baja, para darle la plaza a un

amigo o recomendado, creando con ello un conflicto laboral entre el Estado y el trabajador por despido injustificado, ambas no son causas legales para cesarlo, por lo tanto proponemos que debe desaparecer la clave de confianza en las plazas de los niveles inferiores al 27C incluido, mismos deben de ser de base.

TERCERA.- Cuando el trabajador al servicio del Estado sea cesado deberá negarse a firmar su renuncia, esto regularmente sucede ante la llegada de nuevo funcionario que despide a la mayoría de trabajadores para facilitar las plazas y cubrir los compromisos que tiene, contratando a su personal exclusivo afectando a derechos reconocidos de trabajadores y sus respectivas familias, deben tomar una actitud defensiva ante los titulares de las dependencias, acudiendo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para demandar sus derechos laborales creados. Por lo tanto proponemos que cuando el laudo beneficie al trabajador actor y se ratifique por el tribunal de alzada sobreesda el amparo interpuesto por el titular demandado, se debe sancionar al funcionario que ordenó el cese injustificado del trabajador destituyéndolo del puesto e inhabilitándose por dos o tres años para ocupar otro puesto dentro de la administración pública.

CUARTA.- Proponemos se ofrezca la prueba de inspección judicial en el proceso laboral para conocer la verdad histórica de los hechos provocados, creando el conflicto entre el Estado y su trabajador; es recomendable proponerla en cualquier proceso llámese penal, civil, laboral, entre otros, por lo tanto sugerimos, al momento de desahogar la prueba de inspección se debe levantar el acta por el actuario independientemente de que sea firmada o no, con ello, evitamos la obstaculización de la impartición de la justicia otorgando la copia respectiva al trabajador actor.

QUINTA.- En nuestra propuesta mencionamos se anexe el acta circunstanciada levantada del desahogo de la prueba de inspección, con o sin firmas de las partes en conflicto en el expediente, si alguna de las partes o ambas se niegan a firmar se debe asentar en la susodicha, normalmente la parte que si acepta es el trabajador actor, baste con la rubrica del actuario dando fe de lo actuado.

SEXTA.- Independientemente de quien ofrezca la prueba de inspección judicial, sugerimos tenga facultad el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de ofrecer y desahogar la prueba en mención cuando exista duda para emitir su resolución o no la hayan ofrecido las

partes; es fundamental su desahogo para que determine quién acreditó sus acciones.

SEPTIMA.- Otra manera de obstaculizar la impartición de la justicia laboral, es la inconformidad de demanda del amparo directo presentada por el titular demandado ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente en dicha materia, por estar en desacuerdo con el laudo emitido a favor del trabajador actor, tratando de revocar o modificar el susodicho en su contra por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Proponemos que las resoluciones emitidas por el Tribunal deben ser inapelables para el titular demandado, debido a que regularmente en la práctica si hay una violación de parte del tribunal inmediatamente manda reponer el proceso, solo será apelable cuando el tribunal viole las garantías individuales de las partes.

OCTAVA.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, una vez admitida la prueba de inspección judicial en el proceso laboral, no notifica a las partes con veinticuatro horas de anticipación para que concurran al desahogo de la misma, sino es con quince días naturales de anticipación, tampoco le notifican el lugar de su desahogo a las partes debido a que las mismas ya lo conocen, como es la dirección general de personal o de recursos humanos de la subdirección de relaciones laborales del titular

demandado correspondiente. Por lo tanto proponemos que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, siga notificando a las partes con quince días naturales de anticipación para que concurran al desahogo de la prueba de inspección y puedan realizar todas las observaciones consideradas pertinentes.

BIBLIOGRAFIA

- 1 ACOSTA ROMERO, Miguel. DERECHO BUROCRATICO MEXICANO., Porrúa, México, 1995. 512 p.p.
- 2 BAILON VALDOVINOS, Rosalío. DESPIDO, RESCISION Y CESE., Jus Semper, México, 1991. 198 p.p.
- 3 BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. MANUAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO., Porrúa, México, 1985. 264 p.p.
- 4 BECERRA BAUTISTA, José. EL PROCESO CIVIL EN MEXICO., Porrúa, México, 1999. 827 p.p.
- 5 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO., Segunda edición, Trillas, México, 1989. 335 p.p.
- 6 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO., Cárdenas editor y distribuidor, México, 1983. 225 p. p.
- 7 BORRELL NAVARRO, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Cuarta edición, Sista, México, 1994. 725 p.p.
- 8 BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO., Harla, México, 1985. 627 p.p.

- 9 BUEN LOZANO, Néstor de. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda edición, Porrúa, México, 1990. 640 p.p.
- 10 BUEN, Néstor de. DERECHO DEL TRABAJO TOMO 1., Décima edición, Porrúa, México, 1997. 669 p.p.
- 11 CANTON M., Miguel. DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO., Pac, México, 1988. 252 p.p.
- 12 CANTON MOLLER, Miguel. LA ARMONIA EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES. ENCUESTA Y ANALISIS DE SUS FACTORES. México, Sociedad mexicana de Geografía y estadística 1974. 58 p.p.
- 13 CUEVA, Mario de la. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO 1., Decimasexta edición, Porrúa, México 1999. 776 p.p.
- 14 DAVALOS MORALES, José. CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO., Segunda edición actualizada, Porrúa, México, 1991. 283 p.p.
- 15 DAVALOS MORALES, José. DERECHO DEL TRABAJO 1., Séptima edición actualizada, Porrúa, México, 1997. 478. p.p.
- 16 DAVALOS MORALES, José. TÓPICOS LABORALES Derecho Individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos. Seguridad social. Perspectivas., Segunda edición actualizada, Porrúa, México, 1998. 736 p.p.

- 17 DIAZ DE LEON, Marco Antonio. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL TOMO I., Porrúa, México, 1990. 614 p.p.
- 18 DIAZ DE LEON, Marco Antonio. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL TOMO II., Porrúa, México, 1990. 1186 p.p.
- 19 GARCIA MAYNES, Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO., Quincuagesimasegunda edición, Porrúa, México, 2001. 444 p.p.
- 20 MORALES PAULIN, Carlos A. DERECHO BUROCRATICO., Porrúa, México, 1995. 547 p.p.
- 21 MUÑOZ RAMON, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO TOMO 1., Porrúa, México, 1976. 318 p.p.
- 22 OVALLE FAVELA, José. DERECHO PROCESAL CIVIL., Harla, México 1989. 459 p.p.
- 23 PALLARES, Eduardo. DERECHO PROCESAL CIVIL., Porrúa, México, 1981. 680 p.p.
- 24 PINA, Rafael De. TRATADO DE LAS PRUEBAS CIVILES., Porrúa, México. 1942. 263 p.p.
- 25 RAMIREZ FONSECA, Francisco. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL., Pac, México, 1988. 193 p.p.
- 26 ROSS GAMEZ, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO., Segunda edición, Cárdenas, México, 1986. 682 p.p.

- 27 TENA SUCK, Rafael. Hugo Itálo Morales. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Tercera edición, Trillas, México, 1989. 221 p.p.
- 28 TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. TEORIA INTEGRAL., Segunda edición actualizada, Porrúa, México, 1973. 655 p.p.
- 29 TRUEBA URBINA, Alberto. TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO., Porrúa, México, 1965. 813 p.p.

LEGISLACION

- 1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS., Séptima edición, Secretaría de Gobernación, México, 2000. 358 p.p.

- 2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO., comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera., Octogésima segunda edición actualizada por ALVAREZ DEL CASTILLO VARGAS, Guillermo. Porrúa, México, 2001. 1185. p.p.

- 3 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO., comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera., Vigésima octava edición, Porrúa, México, 199. 636 p.p.

- 4 TRUEBA BARRERA, Jorge y Alberto Trueba Urbina. Nueva Legislación de Amparo Reformada, doctrina, textos y jurisprudencia. Septuagesimoctava edición actualizada, Porrúa, México, 2002. 808 p.p.

- 5 JURISPRUDENCIA.

OTRAS FUENTES

- 1.- WWW. Miexamen. Com.- Derecho Burocrático
- 2.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana IV, F- L, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2002. P. 1070.
- 3.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española., Decimoséptima ed., ESPASA-CALPE, España, 1947. P. 1345.
- 4.- DICCIONARIO REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Tomo II, Vigésima primera ed., España 1992. P. 2133.

V^o b
7/10/2002