



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO
LABORAL SEGUIDO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

JAIME LOPEZ SALDAÑA

ASESOR: LIC. ARTURO PUEBLITA PELISIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D.F. A

2010.



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.

**LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL SEGUIDO
ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

| | |
|-------------------|-------|
| Índice | Pags. |
| Introducción..... | I |

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 | Derecho del Trabajo..... | 1 |
| 1.2 | Derecho del Trabajo de los trabajadores al servicio del estado (Derecho Burocrático)..... | 7 |
| 1.3 | Independencia del Derecho del Trabajo en México respecto de las demás ramas del derecho..... | 10 |
| 1.4 | Objeto y campo de estudio del Derecho del Trabajo..... | 14 |
| 1.5 | El Derecho del Trabajo y su relación con otras ramas del derecho..... | 16 |
| 1.6 | Relación jurídica de trabajo..... | 19 |
| 1.7 | Sujetos de la relación jurídica de trabajo. | 25 |
| 1.7.1 | Trabajadores al servicio del estado..... | 26 |
| 1.7.2 | Estado – Patrón..... | 30 |
| 1.8 | Nombramiento..... | 32 |
| 1.9 | Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..... | 34 |

CAPÍTULO SEGUNDO.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------|----|
| 2.1 | Aspectos generales del derecho procesal mexicano..... | 37 |
| 2.2 | Naturaleza jurídica..... | 39 |
| 2.3 | Conceptos esenciales en el derecho procesal..... | 42 |
| 2.4 | Derecho procesal del trabajo..... | 44 |
| 2.5 | Derecho procesal del trabajo mexicano..... | 46 |
| 2.6 | Principios procesales..... | 48 |
| 2.6.1 | Principio de publicidad..... | 54 |

| | | |
|--------|---------------------------------------------------------------------|----|
| 2.6.2 | Principio de gratuidad..... | 54 |
| 2.6.3 | Principio de inmediatez..... | 55 |
| 2.6.4 | Principio de oralidad..... | 56 |
| 2.6.5 | Principio dispositivo (inquisitorio y de participación activa)..... | 58 |
| 2.6.6 | Principio de economía..... | 59 |
| 2.6.7 | Principio de concentración..... | 60 |
| 2.6.8 | Principio de sencillez..... | 61 |
| 2.6.9 | Principio de celeridad..... | 61 |
| 2.6.10 | Principio tutelar o de equilibrio procesal..... | 62 |
| 2.7 | La relación de trabajo individual..... | 66 |
| 2.8 | Conflictos de trabajo..... | 67 |

CAPÍTULO TERCERO.

PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

| | | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 | Proceso..... | 70 |
| 3.2 | Procedimiento..... | 72 |
| 3.3 | Aspectos generales del procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..... | 73 |
| 3.3.1 | Demanda..... | 74 |
| 3.3.2 | Contestación a la demanda..... | 75 |
| 3.4 | Audiencia de objeción y admisión de pruebas..... | 76 |
| 3.5 | Audiencias de recepción de pruebas..... | 78 |
| 3.6 | Alegatos..... | 79 |
| 3.7 | Sentencia o laudo..... | 80 |

CAPÍTULO CUARTO.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL Y DE LA PRUEBA EN PARTICULAR.

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------|----|
| 4.1 | Antecedentes y evolución del Derecho del Trabajo..... | 83 |
| 4.2 | Antecedentes en otros países..... | 84 |
| 4.3 | Antecedentes en México..... | 91 |
| 4.3.1 | Época colonial..... | 95 |

| | | |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.3.2 | Leyes de indias..... | 97 |
| 4.3.3 | Época de México independiente (1824-1917)..... | 100 |
| 4.3.4 | El Decreto Constitucional para la Libertad de América Mexicana, sancionado en Apatzingán, el 22 de octubre de 1814..... | 101 |
| 4.3.5 | La Constitución de 1824..... | 103 |
| 4.3.6 | La Constitución de 1857..... | 106 |
| 4.4 | Época Contemporánea (1917-1990)..... | 108 |
| 4.4.1 | La Constitución de 1917..... | 108 |
| 4.5 | La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931..... | 111 |
| 4.6 | Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 115 |
| 4.7 | Antecedentes del derecho laboral de los servidores públicos en las leyes fundamentales previos a la Constitución de 1917..... | 118 |
| 4.7.1 | Reforma en el año de 1960 al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (inclusión del apartado "B")..... | 128 |
| 4.7.2 | Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 131 |
| 4.7.3 | Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. | 132 |

CAPÍTULO QUINTO

LA PRUEBA EN GENERAL.

| | | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.1 | Concepto..... | 136 |
| 5.2 | Objeto de la prueba en la materia procesal..... | 140 |
| 5.3 | Carga de la prueba..... | 143 |
| 5.4 | Marco jurídico vigente de la prueba documental en el procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..... | 145 |
| 5.4.1 | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... | 146 |
| 5.4.2 | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sancionada en 1917..... | 147 |
| 5.4.3 | La Ley Federal del Trabajo..... | 155 |
| 5.4.4 | Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 157 |
| 5.5 | Medios de prueba reconocidos en el Derecho Procesal del Trabajo.. | 163 |

| | | |
|-----|--------------------|-----|
| 5.6 | La documental..... | 169 |
|-----|--------------------|-----|

CAPÍTULO SEXTO

LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL SEGUIDO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

| | | |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.1 | Generalidades..... | 176 |
| 6.2 | Concepto de documento..... | 180 |
| 6.3 | Sujetos del documento..... | 185 |
| 6.4 | Características del documento..... | 186 |
| 6.5 | Clasificación de los documentos..... | 187 |
| 6.5.1 | Públicos y privados..... | 187 |
| 6.5.2 | Solemnes y de prueba..... | 195 |
| 6.5.3 | Manuscritos, mecanografiados o impresos de computadora..... | 196 |
| 6.5.4 | Autógrafos y heterógrafos..... | 197 |
| 6.5.5 | Constitutivos, narrativos y reconocitivos..... | 197 |
| 6.5.6 | En poder del oferente, de la contraparte, de un tercero y de la autoridad..... | 198 |
| 6.6 | Maneras de perfeccionar un documento..... | 202 |
| 6.6.1 | Ratificación de documento..... | 202 |
| 6.6.2 | Cotejo o compulsas de documento..... | 207 |
| 6.6.3 | Los informes..... | 213 |
| 6.6.4 | Por su propia naturaleza o presunción legal..... | 216 |
| 6.7 | Objeciones de la prueba documental..... | 218 |
| 6.7.1 | Alcance jurídico..... | 220 |
| 6.7.2 | Autenticidad..... | 220 |
| 6.7.2.1 | Firma de documento en blanco, en estado de inconciencia, por la fuerza o con engaños..... | 221 |
| 6.7.2.2 | Falsedad por alteración..... | 222 |
| 6.7.2.3 | Falsificación por adición..... | 223 |
| 6.7.2.4 | Falsificación por supresión del texto..... | 224 |
| 6.7.2.5 | Falsificación por modificación del texto..... | 225 |

| | | |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.7.2.6 | Falsificación de firma o huella..... | 226 |
| 6.8 | Resoluciones emitidas en relación a los documentos..... | 229 |
| 6.9 | Medios de impugnación de las resoluciones emitidas con relación a los documentos..... | 233 |
| | Conclusiones..... | 239 |
| | Fuentes Consultadas..... | 242 |

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Sumario: **1.1** Derecho del Trabajo; **1.2** Derecho del Trabajo de los Trabajadores al Servicio del Estado (Derecho Burocrático); **1.3** Independencia del Derecho del Trabajo en México respecto de las demás ramas del derecho; **1.4** Objeto y campo de estudio del Derecho del Trabajo; **1.5** El Derecho del Trabajo y su relación con otras ramas del derecho; **1.6** Relación jurídica de trabajo; **1.7** Sujetos de la relación jurídica de trabajo; **1.7.1** Trabajadores al Servicio del Estado; **1.7.2** Estado – Padrón; **1.8** Nombramiento; **1.9** Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este apartado está enfocado a conocer conceptos y nociones generales, relacionados con el derecho del trabajo, esto es, hacer del conocimiento las figuras de mayor importancia y utilidad con relación al tema de estudio para entenderlos de manera clara y precisa, así mismo se entrará al estudio de los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entre el Estado como patrón y sus trabajadores.

Además, se estudiará al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como la Autoridad ante la cual se desarrollan los juicios promovidos por los trabajadores al servicio del estado, analizando sus facultades y competencias para conocer como se desarrolla el procedimiento seguido ante dicho Órgano Jurisdiccional.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

Para contar con las bases necesarias para el mejor conocimiento respecto al derecho del trabajo, resulta adecuado y necesario tratar entender que es el "derecho" en general, y al respecto es procedente señalar que de manera deliberada se asentó "tratar de entender", ello en razón a que la definición que nos ocupa no tiene un concepto objetivo ni universal, por el contrario cuenta con una

diversidad de connotaciones, y su definición está determinada por factores externos, como las condiciones económicas, sociales, culturales o políticas, establecidas en un tiempo y lugar determinado, ello debido a que dentro del grupo social, el derecho buscará dar respuesta a una serie de necesidades. Es decir, las condiciones de cada sociedad definirán lo que deberá entenderse por derecho, estableciendo la forma y términos en que se regularán determinadas libertades, favoreciéndolas o restringiéndolas, hechas las anteriores precisiones, cabe mencionar las siguientes definiciones:

De acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano, tenemos que etimológicamente que la palabra "derecho" proviene del latín *directum*, el cual deriva de *dirigere* (enderezar, dirigir, encaminar); a su vez de *reger, rexi, rectum* (conducir, guiar, conducir rectamente, bien). Por extraño que parezca, "derecho" no descende de una palabra latina que corresponde a "derecho" (o a sus equivalentes en las lenguas modernas) es *jus* de antigua raíz indoiránica. Por tanto, "derecho" implica dirección, guía, ordenación; detrás de dicha palabra subyace la idea de regulación; por otro lado, "derecho" connota lo recto.¹

Para Leonel Pereznieto Castro, "El derecho es un orden efectivo de control de las conductas sociales. Es decir, el derecho es no sólo la norma, no sólo un conjunto de reglas establecidas por el legislador, sino también un medio de control social que efectivamente conforma las relaciones entre los miembros de un grupo social".²

Por su parte, Luís Recaséns Siches, señala que, "El derecho se presenta como un conjunto de normas elaboradas por los hombres, bajo el estímulo de determinadas necesidades sentidas en su vida social, de acuerdo con unos

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, tomo D-H, segunda edición, Porrúa, México, 1990, p 1094.

² PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Introducción al estudio del derecho, sexta edición, Oxford University Press, México, 2009, p.26.

específicos valores (justicia, dignidad de la persona humana, autonomía y libertad individuales, igualdad, bienestar social, seguridad, etc.)”.³

De igual manera Clemente Soto Álvarez en su obra de nociones de derecho civil, señala que Rafael Rogina Villegas define al derecho como: “Un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia ínter subjetiva”.⁴

Miguel Villoro Toranzo define al derecho como “Un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica”.⁵

Finalmente, para Miguel Acosta Romero, “El derecho es un sistema de normas bilaterales, externas, heterónomas y coercibles con profundo contenido consuetudinario, espiritual y ético que sirve de instrumento a una determinada sociedad humana para encausar y regular la interferencia ínter subjetiva de sus componentes, así como las relaciones con otras sociedades humanas, en busca de la realización de los fines comunes y en vista de valores que le son correlativos como la justicia, la libertad, la seguridad y la justicia social”.⁶

De lo anterior se puede concluir que para la mayoría de los autores el Derecho, es un conjunto de normas, que tienden a ordenar la conducta humana para lograr la armonía social, por tanto, dichas normas serán establecidas por la sociedad de acuerdo a sus principios y valores.

³ RECASÉNS SICHES, Luís. Introducción al estudio del derecho, decimotercera edición, Porrúa, México 2000, p. 40.

⁴ SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de introducción al estudio del derecho y nociones de derecho civil, tercera edición, Limusa, México, 1982, p. 29.

⁵ VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al estudio del derecho, decimoctava edición, Porrúa, México 2004, p. 127.

⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, decimoprimer edición, Porrúa, México, 1993, p. 10.

En este orden de ideas, resulta de igual manera necesario establecer que se debe entender por "trabajo", y sobre el particular debemos señalar que etimológicamente se cree que dicha palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, que buscan satisfacer alguna necesidad de un bien o servicio propio o para los suyos, también se considera el latín *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra, por su parte, el Diccionario de la Real Academia Española considera al trabajo: "Como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".⁷

En este sentido el Diccionario Santillana del Español, nos menciona que por trabajo se debe entender "Actividad humana aplicada a la producción de riqueza, para la satisfacción de las necesidades del hombre".⁸

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su Diccionario de Derecho, consideran al trabajo como "La actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado".⁹

Por su parte Néstor de Buen, nos menciona que por trabajo se debe entender "Como la actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso, el trabajo supone una actividad humana, que tiende a la obtención de un provecho, por ende el trabajo tiende a la producción de la riqueza. En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que presta una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario, por lo que estos conceptos de subordinación y remuneración son elementos fundamentales del Derecho del Trabajo, por lo que cabe decir que si el trabajo no es remunerado ni subordinado, no habrá relación regida por el Derecho Laboral".¹⁰

⁷ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, décimo novena edición, Espasa Calpe, Madrid, 1970, p. 1086.

⁸ Diccionario Santillana del Español, quinta reimpresión, Santillana, México, 2000, p. 455.

⁹ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina y Vara. Diccionario de Derecho, vigésima séptima Edición, Porrúa, México, 1999, p 48.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991, pp. 13 y 14.

En este orden de ideas, ya es procedente establecer que se debe entender por derecho del trabajo, por pertenecer a esta área del derecho el presente el tema en estudio y al respecto tenemos que los estudiosos de la materia lo han definido de la siguiente manera:

Alberto Trueba Urbina señala al derecho del trabajo como: "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos lo que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹¹ Definición por demás completa, sin embargo se omite tomar en consideración al sujeto patrón, y para efecto del presente tema al Titular de la relación laboral, cuyos derechos también los incluye la legislación laboral.

Para Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".¹² Definición que pese a ser concisa, resulta completa ya que abarca a la generalidad de situaciones, excluyendo únicamente las relaciones que no son de "trabajo-capital", por ejemplo, las de servicio doméstico, en la que se da la relación es de persona a persona.

Por su parte Alfredo Sánchez Alvarado establece: "derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspectos individual y colectivo, las relaciones entre los trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entres sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México 1981, p. 135.

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, decimosegunda edición, Porrúa, México 1990, p. 85.

alcanzar su destino".¹³ Misma que resulta bastante completa al incluir prácticamente todos los aspectos de las relaciones laborales, y sólo omite indicar que el derecho del trabajo así como tiene por objeto proteger y tutelar a los trabajadores, de igual forma tiende a lograr que el capital (titular de la relación de trabajo) pueda administrar la mano de obra para un óptimo desempeño de sus objetivos.

En opinión de Néstor de Buen, el "derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado".¹⁴ Definición que resulta concisa y vinculadora, dado que no se trata de determinar o señalar situaciones concretas o específicas, sino se hace referencia de manera general que las normas jurídicas serán las que regulen los actos específicos.

En palabras del maestro Néstor de Buen Lozano, se establece "El Derecho del Trabajo debe ser contemplado en relación a cada sistema jurídico determinado, el Derecho del Trabajo en México, contiene disposiciones tanto a nivel constitucional y legal de carácter proteccionista tanto para los trabajadores como para los patrones, el Derecho del Trabajo en México es un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo, es una gama de derechos irrenunciables, sin posibilidad de celebrar transacción sobre ellos, debido a su indisponibilidad, es un medio regulador entre la condición económica de los patrones con la de los trabajadores"¹⁵

Finalmente para José Dávalos Morales, el derecho del trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social

¹³ SÁNCHEZ ALVARADO. Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I. volumen I, México, 1967, p. 31.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo II, vigésima edición, Porrúa, México, 2007, p. 25.

¹⁵ Ibidem, pp. 67-68.

en las relaciones de trabajo".¹⁶ Al igual que la anterior, de manera adecuada se hace constar que el derecho del trabajo se refiere a la serie de normas emitidas por el estado que regularán los actos que puedan llevarse a cabo entre las partes de la relación laboral a efecto de lograr una relación justa y equitativa.

De lo expuesto, puede concluirse que el derecho del trabajo en su concepto general, es el conjunto de instituciones y normas jurídicas encargadas de regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y sus trabajadores, buscando lograr un equilibrio entre las partes, justicia social y protección a la continuidad de la fuente de trabajo.

1.2 DERECHO DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (DERECHO BUROCRÁTICO).

Es fundamental señalar que, de manera cotidiana, la relación laboral existente entre el Estado a través de sus Dependencias o Entidades con las personas a su servicio (derecho de los trabajadores al servicio del Estado), es conocido como Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado e incluso se utiliza la acepción de Derecho Burocrático, por lo cual, para un correcto análisis del concepto en comento, es fundamental señalar lo que sobre el particular se conoce para entender que por un lado se le da un trato sinónimo, pero también son concebidos como áreas del derecho diversas, pero interrelacionadas, por lo cual primero nos remitiremos al significado etimológico del vocablo burocracia.

La palabra burocracia proviene del francés *bureaucratie* y etimológicamente está integrada del francés *bureau*, oficina y del helenismo *cratos*, que significa

¹⁶ DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1999, p. 44.

poder. Este término ha sido utilizado para distinguir a las diversas formas de organización administrativa.¹⁷

El vocablo burocracia más que existir en un ámbito jurídico, es propio de la sociología y está referido a quienes prestan sus servicios como funcionarios y empleados públicos; Sin embargo se ha utilizado de una manera peyorativa, perdiendo su verdadero significado, pues es comúnmente aplicada al servidor público de "ventanilla", esto es, a aquellas personas encargadas de trámites menores o de atención a personas, quienes desgraciadamente mediante un patrón de conducta consistente en pereza o desgano en el desempeño de sus labores han ocasionado la identificación del término burocracia con una mala actitud y no en lo que realmente es la clase burócrata, la cual tiene encomendadas la tarea de trabajar para lograr el correcto desempeño de las labores de las instituciones públicas, ya que en gran parte de ellos depende el correcto funcionamiento de la prestación de los servicios públicos.

Andrés Serra Rojas sobre el particular expresa: "En un sentido general la burocracia alude a la clase social que integran los funcionarios y empleados públicos. Bajo otra concepción la burocracia alude a la influencia o dominio de los servidores del Estado en la vida social. La expresión burocracia nació en Francia en el siglo XVIII refiriéndose satíricamente a los funcionarios ennoblecidos".¹⁸ De esta definición se denota el ánimo sociológico de éste término, ya que refiere su vinculación con un sector de la sociedad. Con el nacimiento de esta clase trabajadora surgió la necesidad de regular la actividad de la "burocracia", naciendo así la rama del derecho burocrático. Sin embargo, el concepto, primero social ha sido recogido por diversos especialistas de derecho para definir al conjunto de disposiciones legales encargadas de regular la relación laboral del Estado con sus

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit., p. 365.

¹⁸ SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo, decimoctava edición, Porrúa, México, 1997, p. 391.

empleados, acepción que se ha generalizado para una distinción con el derecho del trabajo entre particulares.

Para Emilio Chuayffet Chemor, el derecho burocrático “regula los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo”.¹⁹ Definición que vinculó el derecho de los trabajadores al servicio del estado de manera directa con el derecho administrativo, sin embargo, cada una regula de manera particular situaciones determinadas respecto a las relaciones jurídicas entre los servidores públicos y las Dependencias y Entidades.

El jurista Baltazar Cabazos Flores, considera que el derecho burocrático “nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo”.²⁰ Definición que señala la mayor parte de las situaciones que pueden surgir con motivo de una relación laboral entre el estado y sus trabajadores, sin embargo, se les olvida incluir su fuente mas importante como lo son el conjunto de normas jurídicas que regulan las situaciones comprendidas en su definición y aún las que no fueron consideradas.

Carlos Morales Paulín señala que “el derecho burocrático siendo parte del derecho del trabajo, se encarga del tratamiento de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial”.²¹

En tales condiciones es de concluirse que el derecho de los trabajadores al servicio del estado, también conocido como burocrático, está integrado por un

¹⁹ CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. Derecho Administrativo, UNAM, México, 1981, p. 126.

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1996, p.102.

²¹ MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995, p. 107.

conjunto de disposiciones, que pertenecen a los sectores, administrativo, laboral y de seguridad social, que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones entre los trabajadores y el Titular de la Dependencia o Entidad, para lograr un equilibrio entre ambos.

1.3 INDEPENDENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO RESPECTO A LAS DEMÁS RAMAS DEL DERECHO.

Por principio de cuentas resulta procedente conocer la naturaleza de derecho del trabajo, y al respecto es de señalarse que los estudiosos del derecho han establecido tradicionalmente que las ramas del derecho estaban comprendidas en dos grupos, siendo estos el Derecho Público y el Derecho Privado, cuyas diferencias se encontraban bien establecidas, y al respecto tenemos que de acuerdo con Baltasar Cavazos Flores en su obra 40 lecciones de derecho laboral señala que Mario de la Cueva al respecto establece:

"El Derecho público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares" y por su parte Cabanellas al respecto señala: "En el Derecho privado, nos dice, se considera el fin particular y propio del individuo, en tanto que en el Público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado; en el Derecho privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado; en el Derecho privado el Derecho se da en relación la propia personalidad sustantiva e independiente de cada individuo, en el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y dependencia; en el Derecho privado las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público existe el sometimiento de la voluntad de un mandato; el Derecho privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el Derecho público cuida de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico".²²

²² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de derecho laboral, Ob. Cit., p. 30.

Sin embargo, el desarrollo de nuevas ideas de pensamiento tendientes a lograr el bienestar social en general, que redunde en un equilibrio también social dio como resultado la creación o modificación de la concepción de diversas ramas del derecho dentro de las que encontramos: al derecho del trabajo, al derecho agrario así como al derecho a la salud o seguridad social, siendo este grupo de ordenamientos jurídicos quienes vinieron a replantear la concepción que por siglos se tuvo de las dos grandes ramas jurídicas consistentes en derecho público y privado, incluyéndose un tercero grupo denominado derecho social.

Al respecto procedente señalar lo que al respecto establece Baltasar Cavazos Flores en su obra 40 lecciones de derecho laboral, ya que dicho autor de manera por demás clara establece:

"el Derecho del trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el ""contrato"" de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común. Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del trabajo participa tanto en las normas de Derecho Público como de Derecho privado. No obstante lo anterior, la evolución del derecho laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos juslaboristas han pensado que el Derecho del Trabajo es en realidad un verdadero y distinto ""derecho social"". Gurvitch y Gierke consideran que el derecho social es un derecho de comunión o de integración, distinto del Derecho Privado, en donde se dan relaciones de coordinación, y del Derecho público, donde existen vínculos de subordinación... De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho del trabajo, como cualquier otro derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho laboral siendo social, continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad".²³

²³ Ibidem, p.32.

En tales condiciones, tenemos que la naturaleza del Derecho del Trabajo es contar con elementos tanto del Derecho público como del Derecho privado, dado que tiende a equilibrar los factores de la producción, pero con una marcada protección a la clase más débil de la relación como lo es la clase trabajadora, es válido señalar que pertenece a la rama de derecho social, sin que ello menoscabe de forma alguna su independencia, autonomía y características propias.

Con relación a la independencia de la rama Derecho del Trabajo respecto de las demás, es de señalarse que esta se fue creando poco a poco, adaptándose a una nueva realidad social, forjándose con los elementos necesarios para ser considerado como tal, con un objeto y campo de estudios propios, con sus métodos y principios, postulados y autonomía científica, lográndose debido a que en años anteriores a la plena creación del Derecho del Trabajo como tal, las condiciones de trabajo estaban establecidas con un abuso constante por la parte patronal hacia los trabajadores, lo que provocó una reacción que fue tomando cuerpo progresivamente y que se tradujo en una serie de medidas legislativas que trataron de suprimir inicialmente las injusticias del régimen liberal en las condiciones de trabajo para pasar después a una institucionalización reglamentada de las relaciones jurídicas de trabajo, esto durante los últimos años del siglo XIX y primero del XX, logrando una identidad propia dentro de las ramas del derecho.

Al respecto, el maestro Cabanellas sostiene que la autonomía de las disciplinas del Derecho se presenta en cuatro direcciones: Legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional, y en tal sentido, puede establecerse que el Derecho del Trabajo cuenta con cada una de las citadas características, de acuerdo a lo siguiente:

La autonomía legislativa, resulta de determinar si la disciplina cuenta con su propio sistema normativo o tenga sus propias fuentes del derecho creadas por el legislador. En tal sentido, es de señalarse que el Derecho del Trabajo

evidentemente cuenta con dicha autonomía, dada la existencia de un sistema normativo propio, así como sus fuentes establecidas de manera específica.

La autonomía científica, que se logra por la elaboración autónoma de doctrinas propias. Con las que indudablemente cuenta el Derecho del Trabajo y que le dan una fisonomía particular, dada la existencia de vastas obras que tratan el tema del Derecho del Trabajo y de forma Particular el Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La autonomía didáctica, resulta de la inclusión de determinada disciplina, como parte especial de los planes de estudio universitarios. Así ocurre con el Derecho del Trabajo y el Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La autonomía jurisdiccional, por último, deriva de la existencia de tribunales propios para la disciplina jurídica de que se trate. En nuestro país tienen ese carácter para resolver los conflictos entre el Estado y sus Trabajadores el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como los Tribunales Estatales de Conciliación y Arbitraje en cada demarcación, y para los conflictos entre particular las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito de su competencia.

Por lo anterior se considera al Derecho del Trabajo como una ciencia, al ser autónomo en los cuatro sentidos antes indicados y tener trascendencia social; además, por su importancia como sistema jurídico regulador de un fenómeno económico fundamental como es la solución de conflictos obreros patronales, conforme a normas previamente establecidas, teniendo además un objeto de estudio propio que es precisamente el trabajo en cuanto a la relación jurídica regulada en todos sus aspectos, y un campo de estudio, consistente en la sociedad misma, e inclusive con el Estado como parte integrante de las relaciones laborales.

Respecto al Derecho del Trabajo como ciencia, Miguel Borrell Navarro dice:

"...El Derecho del Trabajo es autónomo como ciencia, ya que su contenido es tan distinto, especial y hasta contrapuesto al Derecho Civil, que necesariamente proclama en forma definitiva su carácter de ciencia autónoma e independiente... El Derecho del Trabajo se forma por causas que le son específicas, su materia está delimitada con toda precisión y su contenido doctrinal no es similar al de otras ramas de la ciencia del Derecho. Es un derecho autónomo porque como se afirma por distinguidos analistas laborales, tiene autonomía jurisdiccional, legislativa, didáctica, científica, doctrinal y hasta histórica. Su origen y fuentes, sus fundamentos, dogmas, principios, son tan diferentes a los de las otras ramas jurídicas, que hacen imposible cualquier acción tendiente a su unificación, por lo que consideramos que el Derecho del Trabajo que propende a compensar con una superioridad jurídica la inferioridad material o económica del trabajador, con su dogma socializador que cada día se distancia radicalmente distinto e inasimilable a cualquiera otra de las fuentes clásicas del Derecho tradicional..."²⁴

Por lo anterior, es procedente señalar que los criterios que sustentan la determinación de que el Derecho del Trabajo en general debe ser considerado como una "ciencia", de igual manera resultan aplicables al derecho del trabajo burocrático o de los trabajadores al servicio del estado, ello en razón a que su campo de estudio es el mismo, siendo este la relación laboral entre los trabajadores y el Titular de la Dependencia o Entidad que conforma la parte patronal, y así mismo cuenta con su propia doctrina, legislación, es impartida como asignatura particular dentro de las universidades y cuenta con sus propios Tribunales; luego entonces, se reitera, resulta plenamente procedente establecer que el Derecho del Trabajo Burocrático también es considerado como una ciencia.

1.4 OBJETO Y CAMPO DE ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El objeto del Derecho del Trabajo, es precisamente "el trabajo", pero no cualquier trabajo, sino aquél del cual se sirve una persona para obtener un provecho o beneficio del esfuerzo de otra persona, es decir, el Derecho del Trabajo

²⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México 1992, pp. 5-6.

regula las labores desarrolladas por los humanos, que tiende a la producción de riqueza, y en tal sentido la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3° señala que se entiende por trabajador; de igual manera, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8° y 20 definen lo que es trabajador, trabajo, relación de trabajo y contrato individual de trabajo, al establecer:

Artículo 3° (LFTSE).- 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.

*Artículo 8° (LFT).- 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 por cada profesión u oficio.*

*Artículo 20 (LFT).- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.*

De lo anterior queda de manifiesto que el objeto y campo de estudio del derecho del trabajo, de manera inobjetable y sin duda alguna, resulta ser el trabajo, y por regla general para el derecho común o entre particulares la relación de trabajo nace cuando se actualiza la existencia de una prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, y en sentido general aún sin que se actualice el requisito del pago de un salario, sino con sólo existir la prestación de una actividad humana intelectual o material, sin embargo, una vez que es analizada a la luz del contenido de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toma un cause propio dicho concepto, ya que se establece que la relación de trabajo se refiere al vínculo entre el Titular de la Entidad o Dependencia una(s) persona(s), nacido con motivo del desempeño de actividades

físicas, intelectuales o de ambos géneros, de acuerdo al nombramiento que le haya sido emitido, o bien cuando aparezca en las lista de raya de los trabajadores temporales.

De lo anterior se establece un elemento constitutivo novedoso como lo es "la existencia de un nombramiento o bien aparecer en listas de raya", mismo que tiene gran trascendencia para efectos jurídicos, ello debido a que a diferencia del derecho entre particulares, los trabajadores del estado tienen que sustentar su relación laboral bajo un esquema expreso, esto es, al amparo de un documento en el que conste que una persona con facultades para autorizar la contratación determinó su procedencia en base a la existencia de suficiencia presupuestal, así como a la existencia del puesto que deba desempeñar ya que de lo contrario la administración pública se volvería un sistema anárquico en el que los jefes o encargados de cada área de trabajo tendrían posibilidad de recibir servicios de quien ellos decidieran, sin contar incluso con el conocimiento de la existencia de recursos suficientes para el pago del sueldo.

1.5 EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LAS DEMÁS RAMAS DEL DERECHO.

Continuando con esta idea de que el Derecho del Trabajo es una ciencia jurídica autónoma, nos menciona Juan Menéndez Pidal, que "...si el Derecho del Trabajo es autónomo, desde un punto de vista científico, y tiene sustantividad propia, ello no supone que pueda vivir sin íntima coordinación con las otras ramas jurídicas, dada la superior unidad del Derecho en su conjunto".²⁵

En este orden de ideas es de señalarse que en México el Derecho del Trabajo se vincula de distintas maneras con otras ramas jurídicas como le ocurre a

²⁵ MENÉNDEZ PIDAL, Juan. Derecho Social Español, volumen 1, Revista de Derecho Privado, 1952, pp. 31-32.

las otras disciplinas jurídicas que se relacionan con diversos ordenamientos legales de una manera u otra, ello en razón a que una misma conducta tiene consecuencias o efectos legales en diversos ámbitos jurídicos.

Así las cosas, tenemos que el Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado se vincula en primer término con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de la cual deriva, pues tiene su origen en su artículo 123 Apartado "B", vinculándose además concretamente con los artículos 3, 4, 5, 8, 14, 16, 17, 21, 22, 73, 103, 107, 123 y 133, mismos que se deben tener presentes al estudiar las figuras institucionales jurídico laborales burocráticas.

También mantiene estrecha relación con el Derecho del Trabajo común o entre particulares, dado que si bien el Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado es una rama independiente y que en términos generales en lo relativo a su naturaleza sustantiva tiene diferencias significativas con el Derecho Laboral común, no menos cierto resulta que en lo relativo a la normatividad de carácter adjetivo guarda no sólo un vínculo estrecho con esta última rama del derecho, sino incluso comparten las mismas reglas, ello en razón si analizamos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado llegaremos a la conclusión que si bien establece las formalidades requeridas para llevar a cabo determinados trámites, procedimientos o medios de impugnación como son: la presentación y contestación de la demanda, lo relativo al desahogo de audiencia de pruebas, alegatos y resolución, la presentación del recurso de revisión, entre otros, no menos cierto resulta que no se norman, ni contiene gran parte de las figuras o procedimientos legales necesarios para poder tramitar un juicio y para muestra basta señalar que no contiene un capítulo relativo a pruebas, estableciendo de manera expresa que en lo no previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se deberá aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, y en tales condiciones tenemos que al momento de desahogar el procedimiento muchas figuras procesales

se desahogan del mismo modo, sobre todo en el desahogo de pruebas lo cual es de gran trascendencia para el tema de estudio.

Con el Derecho de la Seguridad Social, mantiene una relación más que estrecha obligada, ya que de acuerdo a la manera en que debe administrarse la relación de trabajo no es una facultad del Titular de la relación otorgar seguridad social a los trabajadores, sino de una obligación, y en tales condiciones se deben observar todas las reglas, normas y leyes emitidas para tal efecto, mismas que en el caso que nos ocupa se encuentran establecidas de manera fundamental en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Así mismo, es de hacer valer que el Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado, de igual manera se relaciona con el Derecho Procesal del Civil y con el Derecho Civil, debido a que al igual que el Derecho del Trabajo común o entre particulares, dichas ramas deben considerarse de manera supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ello con fundamento en el artículo 11 de este último ordenamiento, aunado a que también se debe tomar en consideración de manera supletoria los Principios Generales del Derecho, muchos de los cuales emanan del derecho civil.

En esta tesitura, es de señalarse que el Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado de igual manera tiene relación con el Derecho Internacional Público, mismo que comprende al Derecho Internacional del Trabajo, con sus valiosos y acertados convenios y recomendaciones en el campo laboral; con el Derecho Penal que sanciona en forma expresa las violaciones y omisiones a determinadas normas laborales, como es el caso del acoso laboral o sexual de un superior jerárquico hacia los trabajadores a su cargo; con el Derecho Administrativo, dado que entre las partes de la relación laboral generalmente se fijan las condiciones de trabajo por medio de escrito, con sustento en decretos o normas administrativas y así mismo la relación laboral se inicia con un

nombramiento, el cual si bien tiene consecuencias laborales, su emisión es de carácter esencialmente administrativo al ser un documento emitido por un funcionario público en ejercicio de sus funciones e incluso para dar de baja a los trabajadores se debe seguir un procedimiento de investigación administrativa, mismo que debe cumplir con los requisitos de Ley Federal del os Trabajadores al Servicio del Estado, así como contractuales establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo.

Con las ciencias sociales y económicas del lugar que rige y se aplica, vinculándose también con la ciencia médica en todo lo referencia a la salud de los trabajadores, las condiciones de higiene de los centros de trabajo y la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo.

1.6 RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO.

Es procedente establecer que la "relación jurídica" podemos entenderla como un vínculo que une a dos o más personas, respecto a determinados bienes o intereses en el mismo sentido, o en contra, es regulada por el derecho y susceptible de ser dictaminada por los Órganos Jurisdiccionales en caso de controversia respecto a los derechos u obligaciones nacidos de la relación entre los sujetos.

De igual manera, resulta necesario establecer que debe entenderse por "relación de trabajo", y al respecto tenemos que Mario de la Cueva y de la Rosa la define en los siguientes términos "...la relación de trabajo es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la presentación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen."²⁶ Definición que infiere una situación de poder de mando y deber de obediencia recíproco entre las partes, entendible por la sola prestación del servicio y la recepción de un salario.

²⁶ DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob., Cit., 181.

Por su parte el Instituto de Investigaciones Jurídicas define a la relación de trabajo como "Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral";²⁷ por su parte la enciclopedia jurídica ameba al respecto señala "...es un vínculo entre empleado y empleador que tiene su nota característica en la subordinación de uno y el adecuado derecho de dirección de otro, y que genera entre ambos obligaciones y derechos, regidos por la ley laboral competente, desde el nacimiento de dicha relación, ya sea por el contrato o por la incorporación, hasta la distinción de la mismas por cualquiera de las múltiples causas señaladas por la doctrina y contempladas por dicha ley."²⁸ De lo anterior podemos deducir que dichas definiciones contemplan al contrato de trabajo, mismo que es de gran importancia por ser el documento que establece la forma y términos de los derechos y obligaciones pactados. Pero además se considera un elemento importante para la rama del tema de estudio, como lo es "la incorporación", característico de los nombramientos de los trabajadores al servicio del estado, dado que estamos en presencia de puestos pre establecidos que al ser aceptados por el trabajador únicamente se adquieren o incorporan a condiciones previamente estipuladas sin que sea posible modificarlas de manera individual, a menos que se trata de una contratación especial como por ejemplo para desempeñar servicios por honorarios.

Resulta importante reiterar que el nacimiento de la relación de trabajo a través de la aceptación de un nombramiento se refiere a una incorporación, esto es, de la anexión del trabajador a condiciones previamente establecidas, sin estar en posibilidad de modificarlas o novarlas de manera particular por el trabajador, supuesto aplicable de forma general y natural en las relaciones de trabajo entre los Titulares de las Dependencias y Entidades Públicas con sus trabajadores, esto en

²⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, tomo P-Z, Ob. Cit., 2769.

²⁸ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, tomo III, Driskill, Buenos Aires, 1985, p. 555.

razón a que como se determina el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los servidores públicos de las Dependencias y Entidades de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal se clasificarán conforme a sus propios catálogos de puestos en cuya formulación, aplicación y actualización participan conjuntamente los titulares y representantes de las Dependencias y de los Sindicatos respectivos.

Consecuentemente, es procedente señalar que por relación jurídica para los trabajadores al servicio del estado debe entenderse el vínculo que existe entre el Titular de una Dependencia o Entidad y sus trabajadores, sujetos recíprocamente a obligaciones y derechos. Concluyéndose que la relación jurídica es un vínculo entre dos o más personas que resulta de un acto jurídico, por lo que su naturaleza se desprende del acto que le dé origen.

Por tanto, de acuerdo a lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los servidores públicos no se rigen o prestan sus servicios en base a contrataciones individuales, sino de acuerdo a puestos preestablecidos en catálogos generales, cuyas funciones y condiciones laborales se encuentran determinadas previamente, y la persona que acepta el nombramiento y en base a ello desempeña funciones, únicamente está en opción de aceptar las condiciones impuestas previamente como si se tratara de un contrato de adhesión, sin tomar en consideración la voluntad particular de las partes, situación que queda de manifiesto por el hecho que en la citada Ley arriba indicada en su artículo 3º establece que para acreditar la calidad de trabajador se requiere un nombramiento, o bien aparecer en listas de raya, condición inexcusable que obedece al hecho que sólo puede pagarse conforme a un puesto previamente establecido, evitándose con ello la creación de puestos a capricho de las Autoridades en turno que traería como consecuencia una anarquía para la administración de los recursos económicos de las Dependencias.

Efectivamente, debido a la naturaleza de las funciones públicas de las entidades gubernamentales en sus tres niveles (federal, estatal y municipal), misma que tiene como característica no buscar fines de lucro, sino de brindar servicios públicos, fue necesario dar un trato especial a sus relaciones laborales, en el sentido que de manera previa se determinan las necesidades de la Institución para determinar el perfil y puestos necesarios para su debido funcionamiento, y hecho lo anterior se crean los puestos que se requieran, con la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para contar con ingresos necesarios para su funcionamiento, puestos que serán creados indicando de manera precisa las funciones, percepciones, jornada, etc., esto es, las condiciones laborales del mismo, para lo cual la persona que ingresa al sector público y acepta un cargo o comisión únicamente se adhiere a las condiciones pre-establecidas sin estar en posibilidad de variarlas y/o modificarlas y menos aún en lo relativo a las prestaciones económicas.

A fin de lograr una análisis y entendimiento adecuado, procede llevar a cabo un ejercicio de comparación entre el derecho del trabajo entre particulares y el de trabajadores al servicio del Estado, y en tal sentido tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 primer párrafo nos dice: "Se entiende por relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Asimismo el Segundo Tribunal Colegiado de Sexto Circuito respecto a la existencia de la relación de trabajo establece el siguiente criterio:

RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA. De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio. La cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo a la ley o el contrato.

De lo cual se desprende que no es necesaria la existencia de ningún presupuesto para que se dé el vínculo laboral, únicamente desempeñar un servicio a favor de otra persona la cual recibirá o se beneficiará de un bien o un servicio.

Sin embargo, para el establecimiento de la relación laboral entre el Estado y quienes le prestan servicios no puede darse esa forma de reconocimiento de una relación exclusivamente de trabajo, ya que por su naturaleza se requiere de otros elementos para que exista y tenga validez, en razón a que se trata de una forma especial de trabajo que se origina a través de un nombramiento, que es un documento emitido por funcionario debidamente facultado para expedirlo, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley respectiva, cuya existencia es necesaria e imprescindible para que pueda establecerse la relación laboral con el Estado, a través de cualquiera de sus dependencias o entidades y aquellos que son los empleados, o por lo menos aparecer en las listas de rayas lo cual supondría que algún funcionario facultado aceptó la prestación de servicios.

De lo anterior podemos concluir que, la relación jurídica de trabajo con el Estado es un vínculo que involucra diversos elementos, los cuales ligan al Titular de la relación laboral y sus empleados en la celebración de un acto jurídico completo que da lugar a la expedición del nombramiento y consecuente inclusión en las listas de raya, pues de ahí se deriva el hilo conductor que los unirá como empleado y empleador y del cual se generan una serie de derechos y obligaciones respectivamente. Este mismo criterio ha sido sustentado por nuestro más alto Tribunal en la jurisprudencia que a la letra reza:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NOMBRAMIENTO Y RELACION DE TRABAJO DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA. A quien se ostenta como trabajador al servicio del Estado, además de comprobar que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, corresponde también acreditar, como condición específica, que tal situación se generó en virtud del nombramiento que al efecto se le haya expedido por persona facultada para ello, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; ya que no

se puede presumir la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el simple hecho de la prestación de un servicio, por no ser aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.6o.T. J/16

Amparo directo 5616/91. Secretario de Relaciones Exteriores. 12 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Socorro Álvarez Nava.

Amparo directo 9636/95. César Augusto Guillén Álvarez. 13 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Amparo directo 12836/95. Erika Beatriz Cedillo García. 26 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Amparo directo 5586/96. Luis Cortés Flores. 14 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Amparo directo 7766/96. Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 23 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo IV, Octubre de 1996. Pág. 479. Tesis de Jurisprudencia.

En este sentido cabe indicar que el Estado cumple dos funciones, una de carácter administrativo y otra de carácter de autoridad; y la designación o nombramiento de un servidor público no puede ser el producto de un acto de autoridad, pues no se obliga a su aceptación, por lo que debe entenderse que se trata de un acto administrativo ya que requiere la aceptación del cargo por el trabajador, pero las condiciones del empleo son pre establecidas por Estado; la voluntad del particular solamente está referida a la aceptación o no del empleo, pero nunca a las condiciones del mismo.

Por tanto, los elementos que integran la relación de trabajo son la prestación de servicios que realiza un trabajador en forma personal, la cual generalmente surge de un contrato de trabajo y en el caso específico de los trabajadores al servicio del estado de un nombramiento, la subordinación es una característica

fundamental que debe tener para poder considerarse como de trabajo, lo cual implica según Mario de la Cueva “una facultad jurídica del Titular de la relación de trabajo (patrono), de manera directa o bien a través de sus representantes, en virtud del cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”.²⁹

Así las cosas, es indudable la existencia de una relación de trabajo entre el Estado y sus empleados, puesto que existe la subordinación, el desarrollo de una labor personal por parte del empleado y el derecho a percibir una compensación económica del trabajador por parte del Estado, sin embargo, la relación de empleo deriva de un acto administrativo por medio del cual la administración pública hace la designación de un particular como su agente, no obstante el acto no modifica el tipo de relación que surge del nombramiento, ya que se trata de una relación de trabajo. De lo que se concluye que la piedra angular del Derecho del Trabajo es la relación de trabajo.

1.7 SUJETOS DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO.

Son los elementos subjetivos de la relación de trabajo, conforman la parte que de manera voluntaria se obliga conforme a la Constitución, los Tratados Internacionales, la Ley y toda la reglamentación que les sea aplicable. Y por supuesto son ellos quienes en un momento determinado acuden en un juicio laboral con la calidad de actores o demandantes, demandados, terceros interesados, terceristas etc., y por ello pueden ofrecer entre otras pruebas, la documental, así mismo son quienes pueden objetar las pruebas y a quienes les

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Ob. Cit., p. 203.

serán admitidas o desechadas, y en su caso valoradas al momento de dictar resolución.

Sobre este punto, es procedente señalar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 2º señala que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas (en el artículo 1º) y los trabajadores de base a su servicio. Concepto parcial, porque existe una relación de trabajo con cualquier persona que tenga un nombramiento o aparezca en las listas de raya con independencia que el tipo de nombramiento sea de base, confianza, eventual, etc., ya que si bien tendrían diferentes derechos, ello no los excluye de un vínculo jurídico que da lugar a una relación laboral, resultando procedente su análisis de manera particular al tenor de los siguientes apartados.

1.7.1 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Es procedente mencionar que para el derecho entre particulares o derecho común se entiende que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", ello de acuerdo al artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, definición que resulta importante señalar por ser la más conocida por la mayoría de las personas, así como en los ámbitos jurídicos, así mismo, lo anterior para estar en condiciones conocer sus diferencias respecto a la definición de trabajador respecto de las personas que prestan sus servicios de manera personal para la realización de la función pública, bajo la subordinación del titular de una Dependencia o Entidad, en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya.

En otro sentido, tenemos la definición legal de trabajador al Servicio del Estado, que se desprende de la Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que en su artículo 3º consigna: "Trabajador es toda persona que

preste un servicio físico o intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores pueden ser de confianza o de base. Los primeros únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social conforme lo establece la fracción XIV del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, y los segundos de todas las prerrogativas y derechos que las leyes laborales aplicables prevean.

La característica más importante del trabajador al servicio del estado es que sea una persona física, y por ello al ser el sujeto que desempeña funciones, presta un servicio o realiza tareas de naturaleza física o intelectual para las Entidades o Dependencias es el ente jurídico protegido y susceptible de derechos y obligaciones conforme a las leyes laborales; otra característica es que estará subordinado al titular de la relación o sus representantes, se someterá a la directriz, orden o mandato del patrón, quien indicará como, cuando, donde y en que forma debe realizarse el trabajo, debiéndose respetar las condiciones pre-establecidas en el nombramiento, mismas que sólo podrán variar de manera acordada, sin que dichos cambios impliquen una modificación sustancial a las funciones inherentes de acuerdo al nombramiento respectivo.

Debe tomarse en consideración que el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece “Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo”. Ello debido a que Ley de la materia además del trabajador de base prevé la existencia de trabajadores temporales, para

obra o por tiempo fijo, y así tenemos que estos últimos se refieren a personal que presta sus servicios para desarrollar actividades en funciones distintas a las que se dedica la Dependencia o Entidad, o bien sustituye a un trabajador incapacitado o que por cuestiones personales no puede desempeñar funciones y reserva su plaza.

De igual manera la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado también prevé la existencia del trabajador de confianza, mismo que adquiere dicha calidad en base al binomio nombramiento-funciones, sin embargo, dicha normatividad excluye de su aplicación al determinar en su artículo 8° lo siguiente: "Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios".

De lo anterior podemos deducir que la relación jurídica que une a los trabajadores en general, con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos del Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en últimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Sin embargo, dado que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; en tales condiciones siempre debe ser siempre tutelado.

También resulta procedente señalar que a los trabajadores al servicio del estado se les denomina de diversas maneras; como funcionarios, empleados o servidores públicos, y en este sentido cabe indicar que el concepto de servidor público es un término amplio, que abarca tanto a la denominación de funcionario

como la de empleado; teniendo lo anterior sustento en el artículo 108 de nuestra Constitución que reputa como servidor público a toda persona que desempeña un empleo, un cargo o una comisión de cualquier naturaleza dentro de la administración pública, incluso a los representantes de elección popular, a los miembros del poder judicial y a los demás funcionarios y empleados, mismos que pueden definirse en los siguientes términos.

Altos funcionarios. Son las personas de primer nivel en el ejercicio de la administración pública. Su función se identifica con los fines del Estado; sus actos trascienden a los particulares y afectan o comprometen al Estado. Es innegable entonces, por analogía, y guardando la debida proporción, que ellos constituyen lo que para el apartado "A" del artículo 123 Constitucional son los altos empleados o representantes del empleador. Aquí el empleador original es el Estado, representado por su gobierno, y los altos funcionarios hacen las veces de sus representantes; son "empleadores físicos" de la persona jurídica Estado.

Funcionario. La persona que realiza una función pública, que tiene poder de decisión, mando de persona y ejercicio de autoridad. Es propiamente dicho el empleado de confianza, que cataloga y describe el artículo 5º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Empleado. Es toda persona física que presta un servicio para algún órgano del Estado, en virtud de un nombramiento y que se desempeña normalmente en actividades de apoyo al funcionario. Su labor no implica un poder de decisión, disposición de la fuerza pública o representación estatal alguna.

En tales condiciones, podemos concluir que la denominación de "servidor público", que es amplia, abarca lo mismo que al alto funcionario, al de elección popular; al empleado y al oficinista de cualquier dependencia gubernamental.

1.7.2 ESTADO – PATRÓN.

El otro elemento subjetivo de la relación de trabajo lo constituye quien recibe el beneficio de la fuerza de trabajo, y en este sentido es procedente establecer lo que para el derecho común o entre particulares se entiende como patrón, por ser la figura más conocida que servirá como base para un mejor entendimiento de la figura tema de estudio del presente apartado "estado-patrón", así tenemos que el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, señala "Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...".

En este sentido Néstor de Buen señala Krotoschin dice que patrón "...es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios.³⁰ Consideraciones que traen implícitas la subordinación, que se deduce de su sola lectura.

Para fines prácticos resulta procedente señalar que en el derecho del trabajo entre particulares una definición acertada es la que señala Manuel Alonso García, que nos dice "Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".³¹ Ciertamente la remuneración es esencial, no puede omitirse tampoco la utilidad base de servicio y como parte para el pago del salario mismo que deba recibir el trabajador. Las utilidades son para el patrón el fin último de la producción o de la prestación de un servicio como giro comercial, y es en tales condiciones que resulta necesario señalar la anterior definición ya que nos permite establecer la diferencia con el patrón en una relación con el Estado, ya que si bien también se trata de una persona moral que recibe el servicio a cambio de un pago o sueldo, existe la característica que por la naturaleza general de las instituciones, la cual es prestar servicios públicos no buscar un lucro como en la iniciativa privada, sino la satisfacción de necesidades de la población.

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, Ob. Cit., p. 452.

³¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ob. Cit., p. 80.

Una vez realizada la anterior definición, resulta procedente entrar al estudio de la figura del patrón desde la perspectiva de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en este sentido tenemos que dicha figura se materializa a través del Titular de la Dependencia o Entidad pública, y en tal sentido el artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone “la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias... y los trabajadores de base...”, asumiendo dicha calidad el Secretario o Director General, o bien el funcionario de mayor jerarquía dentro del Ente Gubernamental, cuya Titularidad se establece no sólo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino también generalmente se ratifica en las Condiciones Generales de Trabajo de cada Dependencia o Institución.

Por su parte, dentro del Poder Legislativo la Directiva de la Cámara de Diputados es quien ejerce la titularidad en la relación laboral, y dentro del Poder Judicial, corresponde al Pleno de la Suprema Corte la facultad de emitir el nombramiento, y en tales condiciones se desprende la titularidad de dicho cuerpo colegiado para efectos de la relación de trabajo.

Al respecto resulta aplicable el pensamiento del estudioso del Derecho Carlos Morales Paulín quien señala “...la titularidad para nuestro objeto de estudio, constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral. Se asume así la representación de la persona moral”.³²

De lo expuesto se desprende que en la relación de laboral con los Trabajadores al servicio del Estado, los sujetos jurídicamente hablando no son el titular (persona física) en un extremo y el trabajador en el otro, sino el Entidad, Órgano o Dependencia representado por su Titular (persona moral) y el trabajador,

³² MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático. Porrúa, México, 1995, p. 81.

pues el cargo de Director, Secretario, o en general Titular es consecuencia lógica de la ficción jurídica de la persona moral, por lo que corresponde a ésta el ejercicio de los derechos y obligaciones del Estado – Patrón. Por lo anterior, la relación laboral entre los trabajadores y la dependencias o entidades gubernamentales únicamente puede existir el vínculo de trabajador y patrón como persona moral o jurídica (a través de su representante legal por ministerio de ley como es el Titular correspondiente), y jamás con una persona física.

De igual forma es procedente señalar que el “Estado” ejerce dos categorías de actividades: unas de orden político que se refieren al ejercicio del poder público, en las cuales se impone a los particulares por vía de autoridad, y otras con que participa de la vida económica del país en su carácter de patrón.

1.8 NOMBRAMIENTO.

Debido a las particularidades de la relación entre el Estado y sus trabajadores, en esta existe un elemento esencial que la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 3º, el cual consiste en el “nombramiento” que es un acto del Estado, que crea la relación de empleo entre el mismo y el particular a quien se designa para un cargo público.

Miguel Acosta Romero indica que el nombramiento “es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la Entidad respectiva o Dependencia”.³³

En efecto, el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado consigna que para adquirir la calidad de trabajador del Estado, se debe de

³³ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, segunda edición, Porrúa, México, 1999, p. 339.

prestar un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en listas de raya de los trabajadores temporales.

Ahora bien, en cuanto a la forma y características del nombramiento, en primer lugar y según lo dispone el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe ser expedido por funcionario con facultades para ello, es decir, que se encuentre legalmente autorizado para nombrar al personal; por lo general el nombramiento es expedido por el Oficial Mayor o el responsable de personal (recursos humanos) de cada Dependencia o Unidad. Atendiendo al carácter de los nombramientos, éstos pueden ser:

- a) Definitivos. Cuando son permanentes las labores que va a realizar el trabajador.
- b) Interinos. Se otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no exceden de seis meses.
- c) Provisionales. Estos son cuando se expiden conforme al procedimiento escalafonario respectivo a un trabajador, y debe ocupar esta una vacante temporal mayor de seis meses.
- d) Por tiempo fijo. Son los que se expiden con fecha precisa de terminación de trabajo eventuales o de temporada.
- e) Por obra determinada. Son los otorgados para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada y por su naturaleza no es permanente.

Además de la facultad de quien lo expide, en términos del artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento debe contener como requisitos; el nombre, nacionalidad y los generales del particular designado; la especificación del trabajo que debe realizarse y el lugar de ello, pudiendo establecerse que deberá laborar en el lugar que se requiera dentro de la república; si se trata de un nombramiento definitivo o transitorio por cualquier causa; la jornadas de trabajo, es decir, si debe laborar jornada continua o

discontinua, diurna, nocturna o mixta; se establece la percepción económica y las demás prestaciones derivadas del propio nombramiento, o bien, de los catálogos institucionales emitidos por las Dependencias o Entidades pero sancionados o aprobados para su aplicación por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Atendiendo al contenido del artículo 18 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento constituye por analogía un contrato de adhesión para el particular que busca formar parte del grupo de trabajadores burócratas, debido a que su aceptación lo obliga a cumplir con los derechos inherentes al mismo y las consecuencias que sean conforme a la Ley, al uso y a la buena fe, que se encuentra previamente determinadas por el Estado.

Lo anterior sin perjuicio que por prácticas indebidas, las partes de forma particular e individual, ya sea por necesidades del servicio, o bien, por vicios de los funcionarios públicos, permitan la modificación de las condiciones de trabajo pre establecidas en el nombramiento respectivo.

1.9 TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La jurisdicción es un atributo de la soberanía, es simple y sencillamente el poder y facultad soberana de administrar justicia, es por ello que la legislación mexicana prohíbe a los particulares hacerse justicia por su propia mano, porque dicha función está reservada al Estado, y precisamente impartirla refleja el poder que llevan implícitos los llamados Órganos Jurisdiccionales, en tales condiciones, es de señalarse que el Estado en base a su potestad soberana determinó que los conflictos entre los titulares de las Dependencias o Entidades de los Gobiernos Federales y del Distrito Federal con sus trabajadores, deben tramitarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por principio de cuentas es necesario señalar qué debe entenderse por Tribunal, en tales condiciones es preciso señalar que el vocablo *tribunal* es de origen latino y significa *lugar destinado a los jueces para administrar justicia y pronunciar sentencias*, siendo utilizado para designar a un cuerpo colegiado de jueces, en el caso particular del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyos antecedentes datan de la legislación emitida en 1938 con la creación de los denominados "Comités de Conciliación" en cada entidad federativa y, como segunda instancia un Tribunal de Arbitraje, aunque su integración tal cual se conoce hoy en día se daría a partir de 1941.

Así pues, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, actualmente es la autoridad competente para conocer de los conflictos que en materia laboral se susciten entre el estado y sus trabajadores, situación que se encuentra regulado en la fracción XII del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala:

"Artículo 123.

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

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...".

En tales condiciones, por disposición de la Carta Fundamental, los conflictos suscitados entre los Titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública y sus trabajadores, deben ser resueltos por un Órgano Jurisdiccional propio, siendo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia se encuentra contemplada en el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que dispone:

"Artículo 124. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
III.- Conocer el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
IV.- Conocer de los conflictos sindicales o intersindicales, y
V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.”

Como se desprende de la fracción I del artículo arriba transcrito, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer de las controversias que se susciten, entre titulares de dependencias y entidades con sus trabajadores, así como las controversias sindicales e intersindicales y los registros internos necesarios.

Dentro de la estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, encontramos que es un órgano colegiado que funciona en Pleno o en Salas, integrado actualmente por ocho Salas que podrán aumentarse si fuere requerido (Resulta procedente señalar que las salas de la primera a la cuarta se encuentran realizando funciones de manera plena, sin embargo las salas de las quinta a la octava se encuentran actualmente en etapa de organización para su funcionamiento, y por tanto, a esta fecha aún no se tramitan juicios).

Cada Sala está integrada por tres Magistrados, los cuales deberán ser un Magistrado representante del Gobierno Federal, un Magistrado representante de los Trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado Tercer Arbitro que será nombrado por los dos primeros y que fungirá como Presidente de la Sala.

Cuando el Tribunal actúe en Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del Tribunal.

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Sumario: **2.1** Aspectos generales del Derecho Procesal Mexicano; **2.2** Naturaleza jurídica **2.3** Conceptos esenciales en el Derecho Procesal; **2.4** Derecho Procesal del Trabajo; **2.5** Derecho Procesal del Trabajo Mexicano; **2.6** Principios Procesales; **2.6.1** Principio de publicidad; **2.6.2** Principio de gratuidad; **2.6.3** Principio de inmediatez; **2.6.4** Principio de oralidad; **2.6.5** Principio dispositivo (Inquisitorio y de participación activa); **2.6.6** Principio de economía; **2.6.7** Principio de concentración; **2.6.8** Principio de sencillez; **2.6.9** Principio de celeridad; **2.6.10** Principio tutelar o de equilibrio procesal; **2.7** La relación de trabajo individual; **2.8** Conflictos de trabajo.

En el presente capítulo se analizarán diversas figuras del Derecho Procesal del Trabajo indispensables para el entendimiento del tema de estudio, ya que al formar parte del Derecho Social, se procura la tutela a favor del trabajador por ser la parte más débil, por lo que el estado debe suplir deficiencias, lo cual también impone la obligación a cargo del Titular de la relación de trabajo de exhibir determinados documentos relativos a la relación laboral en caso de controversia y de no cumplir con dicha obligación la presunción de ser ciertos los hechos afirmados por el trabajador, así mismo, en atención a los principios que serán analizados más adelante será posible conocer los lineamientos bajo los cuales se rige el proceso ante Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.1 ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL MEXICANO

Resulta procedente conocer las definiciones emitidas por diversos estudiosos del derecho, y al respecto citaremos las siguientes:

De Pina y Castillo Larragaña nos dicen que en su concepción general y unitaria, el derecho procesal se concibe como "...un derecho de contenido técnico-jurídico, que determina las personas e instituciones mediante las cuales se atiende, en cada caso, a la función jurisdiccional y al procedimiento que en ésta ha de

observarse. Carnelutti lo define como el conjunto de normas que establecen los requisitos y efectos del proceso y que también recibe el nombre de derecho formal porque la reglamentación que hace del proceso se realiza mediante formas. El derecho procesal tiene una finalidad, el estudio de las instituciones jurídicas que tiene relación con el proceso y en tal razón atenderá todo lo relacionado con la válida integración de la relación jurídica procesal, la forma en que ha de desenvolverse el proceso y cómo ha de conciliar.³⁴

Por su parte, Héctor Fix-Zamudio y José Ovalle Favela, señalan que el derecho procesal generalmente se clasifica en tres grandes ramas:

- a) Derecho procesal dispositivo: Se rige por el principio dispositivo y comprende al derecho procesal civil y mercantil;
- b) Derecho procesal social: Se orienta por el principio de justicia social o de igualdad por compensación, comprendiendo al derecho procesal del trabajo, derecho procesal agrario y derecho procesal de seguridad social, y
- c) Derecho procesal inquisitorio o publicístico: Comprende el derecho procesal administrativo, derecho procesal familiar y del estado civil y el derecho procesal constitucional.³⁵

De aquí que el proceso varíe y de acuerdo a lo señalado, ante los tribunales sea un derecho subjetivo privado (proceso civil), una relación laboral (proceso laboral), un acto en el que intervenga la administración en cuanto tal (proceso contencioso-administrativo) o el esclarecimiento de un delito (proceso penal), siendo procedente señalar que el derecho laboral burocrático se encuentra dentro de la rama social, esto es, que a través de una compensación de carácter procesal se busca la igualdad entre las partes, ello a través de la suplencia que la propia

³⁴ Colegio de profesores de derecho procesal Facultad de Derecho de la UNAM. Derecho Procesal en: Diccionarios jurídicos temáticos, Harla, México, 1997, p. 73.

³⁵ FIX-ZAMUDIO, Héctor y José Ovalle Favela. Derecho procesal, primera edición, UNAM, México 1991, p. 8.

autoridad puede realizar para subsanar omisiones o imprecisiones por la parte más débil, siendo esta en el derecho laboral el trabajador.

Resulta importante señalar respecto el ofrecimiento, aceptación y desahogo, así como valoración de la pruebas ofrecidas en juicio seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que debido a la obligación de las partes de exhibir todos los elementos a su alcance para el conocimiento de la verdad, el patrón debe exhibir, en caso que se le requieran, una serie de documentos u objetos que tiene la obligación de tener y conservar en la administración de la relación de trabajo, tales como recibos de pago o documentos de control de asistencia, y en caso de no cumplir con dicha obligación, será sancionado con la presunción legal de tener por cierto el dicho del trabajador, o bien, los extremos que se pretenden acreditar con documentos que se omite exhibir.

De lo anterior es de concluirse que el derecho procesal es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado.

2.2 NATURALEZA JURÍDICA.

Todo el sistema jurídico mexicano, incluido el derecho procesal, tiene como base y fundamento la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en esta se encuentran contempladas las garantías de legalidad, seguridad jurídica, fundamentación y motivación, defensa, así como de debido proceso, consagradas en los artículos 13, 14, 16 y 17, mismas que revisten particular importancia al derecho procesal del trabajo.

En este sentido, es procedente señalar que el artículo 14, segundo párrafo de la Constitución Federal encierra uno de los principios procesales más importante del derecho procesal mexicano, "la garantía de audiencia", que comprende el

derecho de defensa de los gobernados, consagrando de igual manera los conceptos de juicio y de sus debidas formalidades procesales.

En este sentido, para un mejor entendimiento es de señalarse que Carlos Arellano García analiza este precepto constitucional de la siguiente manera “consigna el derecho fundamental que todo sujeto de derecho tiene de no poder ser privado de sus derechos, sino mediante un proceso 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”.³⁶ Como puede observarse, se trata de uno de los preceptos más importantes del ordenamiento jurídico mexicano, ya que consigna el derecho fundamental de defensa en juicio.”

Por su parte, el artículo 17 Constitucional, establece la máxima jurídica de que nadie puede hacerse justicia por sí misma y establece que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales específicos. Y al respecto es de mencionarse que dos grandes estudiosos del Derecho del Trabajo como son Héctor Fix-Zamudio y José Ovalle Favela, nos señalan respecto al presente precepto constitucional lo siguiente “En primer lugar, debemos señalar el artículo 17 constitucional, que prohíbe la autotutela y, en contrapartida, establece que “toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial”.³⁷ El mismo precepto constitucional prevé que el servicio de los tribunales será gratuito, por lo que quedan prohibidas las costas judiciales; y que las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.”

³⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho procesal civil, sexta edición, Porrúa, México 1998, p. 9.

³⁷ FIX-ZAMUDIO, Héctor y José Ovalle Favela. Derecho procesal, primera edición, UNAM, México 1991, pp. 8-9.

El artículo 13 Constitucional establece de forma categórica que *"...nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales..."*; De lo que se desprende la Garantía de que las controversias suscitadas entre los Titulares de las Dependencias o Entidades y sus trabajadores deberán tramitarse ante Tribunales previamente establecidos para la resolución de la generalidad de los asuntos y conforme a las reglas establecidas en dicha legislación, o bien, en las leyes susceptibles de ser aplicadas de manera supletoria.

El artículo 16 Constitucional impone el deber a todos los órganos de autoridad (incluyendo las jurisdiccionales), de fundar y motivar legalmente todos sus actos que impliquen una molestia o afectación a los gobernados, al señalar *"...Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento..."*.

Artículo trascendental para el desahogo del procedimiento laboral y especialmente del seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en razón a que en él se establece la garantía de fundamentación y motivación, que consiste en que las autoridades dentro de las que se encuentra el citado Tribunal deben emitir todos sus actos de manera fundada y motivada, esto es, apegándose a lo establecido en las Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus leyes supletorias, y asimismo deberán motivar su determinación en dichas disposiciones normativas, lo que consiste en que la hipótesis fáctica debe apegarse a lo establecido en la legislación y de lo contrario se estaría ante una resolución inconstitucional, resultando importante lo anterior para el presente tema de estudio ya que toda resolución relacionada al ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de las pruebas (entre ellas las documentales), debe estar debidamente fundada y motivada en las leyes laborales vigentes y aplicables.

2.3 CONCEPTOS ESENCIALES EN EL DERECHO PROCESAL.

El proceso debe partir de una premisa básica: la unidad esencial del derecho procesal, la cual se expresa a través de los conceptos básicos o fundamentales que toda disciplina procesal utiliza, los conceptos de jurisdicción, proceso y acción, mismos que a continuación se explican:

La Jurisdicción puede definirse como: La función que ejercen órganos del Estado, independientes o autónomos para conocer y resolver, a través del proceso, los litigios que plantean las partes conforme a las leyes vigentes, estando facultadas para ordenar se ejecute lo resuelto o juzgado, utilizando para ello incluso medidas coercitivas.

Sobre el particular podemos señalar que el Colegio de Profesores de la Facultad de Derecho de la UNAM, establece: "...El concepto de jurisdicción junto con los de acción y de proceso, es uno de los conceptos fundamentales del derecho procesal. Se define a la jurisdicción como una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo...".³⁸

Por otra parte, podemos definir al Proceso como conjunto de actos y hechos jurídicos a través del cual los órganos jurisdiccionales dirigen y deciden los litigios.

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, gramaticalmente la expresión "proceso", proviene del latín *processus o procedere*, y hace referencia a la acción de ir hacia adelante, así mismo es el conjunto de fases sucesivas de un fenómeno en un lapso de tiempo. Es la marcha hacia un fin determinado.

³⁸ COLEGIO de profesores de derecho procesal facultad de derecho de la UNAM. "Derecho Procesal", Ob. Cit., pp. 114-115.

En el plano jurídico, podemos establecer que el proceso es la serie de actos encaminados a obtener un fin jurídico; alude a la actuación en la se realizan trámites judiciales o administrativos, y en el plano procesal del trabajo, se puede establecer que se trata del ordenamiento progresivo de actos relacionados entre sí y regulados por una Autoridad Jurisdiccional, para obtener un Laudo, en el cual se resuelven las pretensiones que las partes someten a consideración, a través del ejercicio de acciones y excepciones o defensas.

Cabe señalar que de acuerdo a Carlos Arellano García, las expresiones "proceso" y "procedimiento" no son sinónimas. En el proceso se contemplan las etapas diversas en abstracto; en cambio, en el procedimiento se enfocan los hechos acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento concreto del proceso. El procedimiento es la actualización concreta del proceso. El proceso es abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene la secuela ordenada de los actos que tienden al desempeño de la función jurisdiccional o de la función administrativa; en tanto, en el procedimiento la realidad se ha pretendido apegar a esa secuela de actos pero, con todos los matices e individualidades que supone el caso real.³⁹

Otro concepto fundamental es el de la Acción, la cual de acuerdo al Diccionario Jurídico Temático del Colegio de Profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM, proviene del *latín actio, movimiento, actividad, acusación*. De las acepciones jurídicas, la más importante y que le otorga un sentido propio es la que se refiere a su carácter procesal. Dicha acción procesal puede concebirse como el poder jurídico de provocar la actividad de juzgamiento, de un órgano que decida los litigios de intereses jurídicos.⁴⁰

³⁹ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho procesal civil, Ob. Cit., p. 63.

⁴⁰ COLEGIO de profesores de derecho procesal facultad de derecho de la UNAM. "Derecho Procesal" Ob. Cit., p. 3.

Es de concluir que la acción es el derecho conferido a las personas para promover un proceso ante los órganos jurisdiccionales y obtener una resolución sobre una pretensión litigiosa, y lograr, en su caso, la ejecución forzosa.

Cabe señalar que los conceptos esenciales antes detallados tienen íntima relación entre sí, dado que todo proceso, cualquiera que sea el tipo de conflicto que resuelva tiene una estructura esencialmente igual, ya que arranca de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una meta (laudo), de la que puede derivar un complemento (ejecución). Todo proceso se desenvuelve a través de una serie de actos y hechos, que tienen una realización formal, espacial y temporal, y constituyen el procedimiento. Así mismo, uno de objetos del proceso es llegar a una sentencia que resuelva el conflicto, la cual es susceptible de ser ejecutada coactivamente, en caso de no ser cumplida voluntariamente por la parte condenada.

2.4 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Resulta importante establecer lo que se entiende por Derecho Procesal del Trabajo, al ser este el medio por el cual la prueba documental pasa de un estado estático, como un pedazo de papel con signos gráficos, a un elemento o medio de convicción, de ahí la importancia del presente tema.

Para lograr un mejor entendimiento es procedente señalar algunas de las definiciones más significativas que al respecto se han emitido, y en tal sentido tenemos que Miguel Borrell Navarro nos dice 'El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tiende a darle efectividad al

Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando este es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos." ⁴¹

Armando Porrás y López lo define "como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". ⁴²

Para Eduardo J. Couture, el proceso social en su conjunto se caracteriza por "...el predominio de un principio de compensación, que se traduce en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte que sea considerada débil en el desarrollo del proceso, por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza."⁴³ Por lo cual se tiende a nivelar esas fuerzas diferentes y encontrar el equilibrio que debe existir para llegar a la igualdad procesal de las partes, y con relación al derecho procesal del trabajo afirma que "tiende a evitar el desequilibrio existente entre el trabajador (parte débil) y el empresario (parte fuerte) a fin de establecer la necesaria igualdad en su situación procesal, forma parte del derecho procesal social y se integra con los elementos propios, de carácter general, del proceso, conservando, a su vez, individualidad"⁴⁴.

Miguel Borrell Navarro nos dice que "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo, y que tiende a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando este es violado por dos factores de la producción o por uno solo de ellos." Cabe precisar que referirse a los factores de la producción supone en esencia que es el capital y el trabajo, es decir, el

⁴¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico, Jurisprudencias del Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit., p. 473.

⁴² PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1971, p 19.

⁴³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo, primera edición, UNAM, México, 1990, p. 60.

⁴⁴ *Ibidem.*, 61.

trabajador y el patrón, cuando en ellos existe entre sí conflicto de intereses recíprocos; de igual manera, el mismo autor señala: "También puede afirmarse que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos Jurisdiccionales del Trabajo, de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patronos y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales."⁴⁵

Armando Porras y López lo define "como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico."⁴⁶

En tales condiciones, se puede definir al Derecho Procesal del Trabajo como una rama del Derecho mediante el cual el estado resuelve conforme a normas jurídicas pre establecidas, el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos que los Trabajadores o los Titulares de las Entidades o Dependencias, promueven ante el Órgano Jurisdiccional competente, a efecto de lograr un Laudo en el cual se resuelvan las pretensiones puestas a su consideración.

2.5 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO MEXICANO.

Dado que en el capítulo anterior se analizó lo que se debe entender por Derecho Procesal del Trabajo, ahora procede examinar dicha figura desde el punto de vista de la normatividad vigente y aplicable en México, y particularmente con relación al tema en estudio, y así podemos definirlo como el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para la solución de los conflictos suscitados entre los Titulares de las Entidades o Dependencias y sus Trabajadores.

⁴⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, p. 473.

⁴⁶ PORRES Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit.19.

Definición sencilla que no deja lugar a dudas de sus alcances, sin embargo, implica una serie de conceptos y principios complejos y especializados que dicho sea de paso serán analizados más adelante, pero que ahora basta señalar que dan sustento al Derecho Procesal del Trabajo como una rama novedosa y de reciente creación en la ciencia del Derecho.

Se debe tener presente que las luchas sociales sirvieron para sentar las bases del denominado Derecho Social al cual pertenece el Derecho del Trabajo, el cual tiene como uno de sus elementos esenciales la protección de las clase social más débil, y en el ámbito procesal del Derecho Laboral se busca dicho equilibrio a través de la imposición de presupuestos a favor de los trabajadores que sean parte en un procedimiento.

Dicha protección se actualiza al establecerse en la propia Ley Federal del Trabajo el presupuesto de que el patrón dadas sus condiciones propias deberá exhibir una serie de documentos que debe conservar por ser necesarios para su administración, y en caso de que sean anunciadas u ofrecidas como pruebas y no sean exhibidas se tendrán por presuntivamente ciertos los extremos que pretenda la parte trabajadora, situación trascendental ya que se aparta de la paridad de las partes que existía en el derecho civil en aras de buscar la protección de las clases débiles que en el ámbito laboral se convierte en la protección de uno de los factores de producción como lo es la mano de obra que redunde en la conservación de la fuente de trabajo y por tanto su crecimiento, ya que un pueblo abusado inobjetablemente traerá como consecuencia un desequilibrio social y por ende desordenes sociales.

En definitiva, se ha dicho "la ley procesal laboral ha tomado nota de la naturaleza compensadora e igualadora de las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo las correcciones equilibradoras a la igualdad formal de las

partes a fin de procurar una igualdad sustancial". De lo anterior puede fácilmente deducirse que el proceso laboral queda definitivamente diseñado como la "garantía de efectividad" de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social (Valdés del Re), como "un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo" (Rodríguez Piñero).⁴⁷

Resulta procedente señalar que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra establecido el procedimiento para dirimir las controversias entre los Titulares de las Dependencias y Entidades y sus trabajadores, sin embargo dicha normatividad no comprende figuras legales y sobre todo procesales indispensables para el trámite de un juicio, y de manera particular todo lo relativo a las pruebas, ya que en todo lo relacionado a los medios de prueba ofrecidos en el juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se debe observar supletoriamente lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

2.6 PRINCIPIOS PROCESALES.

Por "principio" de acuerdo al diccionario general debemos entender que es, "el concepto de idea fundamental en que se basa una disciplina, obra, ciencia o razonamiento o una investigación".⁴⁸

De acuerdo al diccionario de Derecho de Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, este es la razón, fundamento, origen, máxima o norma de una ciencia.⁴⁹

Resulta indispensable establecer que, por principio general de derecho debe entenderse los criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado

⁴⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A. "El proceso laboral: principios informadores", primera edición, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNAM, México, 1997, p. 824.

⁴⁸ Diccionario Santillana del español, Ob. Cit., p. 565.

⁴⁹ DE PINA Rafael, Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho, Ob. Cit., p. 418.

que se presentan en la forma correcta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador.

Los principios generales del derecho, cumplen en el mundo de lo jurídico funciones muy importantes, pues operan como normas jurídicas y como criterios de interpretación y aplicación de las normas. En su calidad de fuentes del Derecho Positivo ocupan en orden a su jerarquía un lugar preeminente, después del que corresponde a la ley, siendo estimados por la generalidad de los legisladores como fuente no sólo directa, sino imprescindible del Derecho.

Sobre el particular, cabe señalar que Demófilo de Buen, señala que por principios generales de Derecho, son los inspiradores de un Derecho Positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso; pero además son los elaborados o escogidos por la ciencia del Derecho o que resulten de los imperativos de la conciencia.⁵⁰

Es procedente señalar que el presente apartado resulta importante dentro del presente tema de estudio, debido a que si bien su naturaleza aparentemente es doctrinal, por disposición de Ley debe ser tomado en consideración por el juzgador de manera supletoria al momento de dictar su resolución, ello en razón a que el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece "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". Por lo anterior, los principios generales de derecho, no sólo se tratan de una herramienta que puede servir al juzgador para entendimiento de los juicios, sino de aplicación inexcusable dentro de los procedimientos seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

⁵⁰ Ibidem., 419.

Ahora bien, esos principios generales del Derecho, se han considerado desde diversos puntos de vista, entre otros la filosofía, la positiva y la naturaleza, sin embargo, se pueden entender como máximas, puntos de apoyo, verdades jurídicas, entre las que destacan los siguientes:

- a. Nadie está obligado a lo imposible;
- b. El Derecho Público es Ley Suprema;
- c. Es nulo todo pacto leonino;
- d. La ignorancia de la Ley no excusa su incumplimiento;
- e. Ninguna Ley es inderogable;
- f. A ninguna Ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna;
- g. Sin lo principal, no puede existir lo accesorio;
- h. Una regla no puede ser destruida por una excepción;
- i. Toda excepción debe ser expresa;
- j. No cabe analogía entre leyes de diversa naturaleza;
- k. La Ley tiene fuerza de obligar mientras no se deroga;
- l. Lo que no está prohibido está permitido;
- m. Los hechos aceptados no necesitan prueba;
- n. Lo que prescribe son las acciones, y
- o. La caducidad es independiente del derecho.⁵¹

Por lo que hace a la división de los principios aplicables al Derecho del Trabajo, tenemos en primer lugar a los principios que se deriven de la Constitución, de la ley, de sus reglamentos y tratados internacionales, y en segundo lugar a los principios generales del Derecho y, por último a los principios de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución Federal.

⁵¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Ibero América, reimpresión, Trillas, México, 1984, pp. 892 y 893.

En este sentido tenemos que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 14 establece que en los juicios del orden civil, “la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra de la ley, y, a falta de ésta, se fundará en los principios generales del Derecho”, asimismo el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Ahora bien, es de señalarse que de igual manera existen una serie de principios que resultan aplicables al procedimiento del trabajo, y en tal sentido de acuerdo a Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales podemos definirlos de la siguiente manera: “en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del Derecho Procesal del Trabajo que han servido para orientar la ley positiva”.⁵²

Por su parte, el maestro Néstor de Buen Lozano, señala al respecto que: “tanto el derecho sustantivo como el derecho adjetivo, intentan la realización de la justicia social. Y que los procesos se pueden valer de los siguientes principios: inquisitivo, dispositivo o mixto, de actuación escrita u oral, ser solemne, formal o sencillo, oneroso o gratuito, de dispersión o concentración de las etapas procesales, de prueba tasada, de libre apreciación o de apreciación de las pruebas en conciencia, de paridad o desigualdad procesal, de foro forzoso (jurisdicción territorial), o de libre elección de foro, de congruencia, ultra, o plus petición, de mediatez o inmediatez, de prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal; siendo que el Derecho Procesal del Trabajo en México recoge en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez,

⁵² TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2007, p. 17.

oralidad predominante y dispositivo, siendo que las cualidades de un proceso concentrado, económico y sencillo, no constituyen principios del Derecho Procesal del Trabajo, sino mas bien aspiraciones del mismo".⁵³

Cuando una determinada rama del Derecho se ha independizado, aparecen sus propios principios, y el Derecho del Trabajo en México no es la excepción, y en tales condiciones tenemos que se encuentran de manera expresa, o bien, de forma implícita, contenido de ciertos artículos tanto constitucionales como legales, siendo los siguientes:

El principio in dubio pro operario, consistente que en caso de duda debe aplicarse la disposición que más favorezca al trabajador, se encuentra contenido en los artículos 6º y 18 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El principio de que a trabajo igual, salario igual, resulta por demás explícito y se encuentra contenido en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El principio de que el derecho al trabajo es irrenunciable, consistentes en que será considerada por no puesta cualquier estipulación que implique alguna renuncia de derecho que las leyes otorguen a favor de los trabajadores, se encuentra contenido en el artículo 5º Constitucional, así como en los artículos 5º, 26 y 33 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, es de hacer valer que en relación al derecho burocrático dado que la relación laboral se rige conforme a supuestos pre establecidos en catálogos y tabuladores, que incluso son autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en tales condiciones resulta poco probable que se establezcan condiciones que impliquen renuncia de derechos.

⁵³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, decimosegunda edición, Porrúa, México, 2002, pp. 66 a 69.

El principio de estabilidad en el empleo, regulado en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece el supuesto de inamovilidad que se refiere esencialmente a la estabilidad laboral, y así mismo en su artículo 8° establece la excepción a la regla correspondiente a los trabajadores de confianza, mismos que carecen estabilidad en el empleo y sólo están protegidos en lo relativo al pago de su salario y otorgamiento de prestaciones de seguridad social.

El principio del derecho al trabajo, que se encuentra regulado en el artículo 5° de la Constitución Federal, así como 3° y 4° de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la libertad laboral, esto es, que a nadie se le puede impedir el desempeño de un trabajo siempre y cuando sea lícito.

Haciendo notar que los principios generales del Derecho, como los principios del Derecho del Trabajo son fijos, a contrario de las normas que son mutables, variables tanto en los sustantivo como en lo adjetivo, siendo que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra regido por estos principios.

Es de señalarse que el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, refiere los principios procesales, al señalar *"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, 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. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta."*

2.6.1 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

Consiste en el derecho que tienen los ciudadanos y principalmente las partes (actor y demandado) de presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen en el proceso ante las autoridades del trabajo, salvo en los casos en que hace excepción la propia ley, como es la discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio, moral o buenas costumbres, buscando con ello garantizar que el negocio será resultado de forma limpia y honesta, tiene su fundamento en los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 720 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece:

"Artículo 720.- Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

Este principio implica que a las audiencias puede acudir cualquier persona que lo desee, y además, las partes en el conflicto pueden consultar en cualquier momento el contenido de los autos del expediente, escritos y acuerdos, así como hablar con las autoridades laborales para exponer su punto de vista. Es una garantía que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales.

2.6.2 PRINCIPIO DE GRATUIDAD.

Está consagrado en el artículo 17 de la Constitución Federal, que señala que el servicio de los Tribunales será gratuito, quedando prohibidas las costas judiciales, en tales condiciones este principio consiste en que los tribunales del trabajo actuarán sin cobrar por las actividades que realicen en las controversias. También

está incluido en los artículos 17 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 19 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, al establecer que todos los actos, actuaciones y certificaciones que se realicen con la aplicación de las normas del trabajo no causarán impuesto alguno.

2.6.3 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.

Consiste en que los miembros que integran los tribunales del trabajo, dentro de los que se encuentran las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, deberán mantener contacto con las partes, recibiendo así las pruebas, interrogando a las partes y escuchando alegatos, interviniendo así en todo momento mientras dure la litis con la finalidad de obtener un laudo justo y equitativo, lo anterior a efecto de conocer directamente los pormenores del juicio para resolver conforme a la verdad real y no a la verdad formal, lo anterior para que el juzgador conozca a las partes, buscando la proximidad entre ellas, ya que resultaría nugatorio el derecho si quien debe resolver se aísla detrás de un escritorio o se encierra en su oficina sin tener contacto con los hechos reales.⁵⁴

El presente principio tiene su fundamento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"ARTÍCULO 685. *El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, 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.*

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que

⁵⁴ DÁVALOS, José. "Perspectivas del derecho procesal del trabajo en el nuevo siglo" en: KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *Relaciones laborales en el siglo XXI*, primera edición, Secretaría del Trabajo-UNAM, México, 2000, p. 341.

cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

Por lo anterior, las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje están obligadas a recibir declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario actuante, podrán hacer libremente preguntas que juzguen convenientes y oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, así como examinar los documentos, objetos y lugares.

Con este principio se busca que quien juzga la conducta y quien conoce del proceso sea la misma persona y con ello llegue a formarse una convicción o un criterio respecto del asunto para poder resolver el asunto en conciencia, lo anterior tiene sustento en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo que cita:

ARTÍCULO 781. *Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.*

2.6.4 PRINCIPIO DE ORALIDAD.

Consiste en que durante el procedimiento las partes en las audiencias pueden hacer valer oralmente sus pretensiones, el mismo tiene su fundamento en el hecho de que con un proceso predominantemente oral se tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Por ello se requiere la comparecencia física de las partes, sus representantes o apoderados de acuerdo a lo que previene el artículo 713, además, la oralidad implica mayor fluidez en el procedimiento, porque se pueden realizar de manera directa y fundada sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz, de otro modo se tendría que diferir la audiencia o diligencia para esperar promoción, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

Aún cuando el Derecho Procesal del Trabajo, tiene ese carácter eminentemente oral, no puede sustraerse a las constancias escritas, en virtud del contenido del artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo.

Baltasar Cavazos Flores, precisa que el principio de oralidad se debe entender como la presencia física o intervención que se les dé a las partes, en los diversos actos que integran el proceso, esto es que se requiere la comparecencia de las partes en forma personal por lo menos en la fase conciliatoria, o por medio de representante a las siguientes audiencias que componen el proceso, lo cual tiene sustento expreso en el artículo 713 que establece "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley".

Cabe señalar que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se prevé la forma de dar contestación a la demanda por escrito, interponer incidentes, ofrecer pruebas, objetar las de la contraparte y absolver posiciones, a través de la oficina receptora de documentos, ello debido a las reglas particulares que rigen el procedimiento laboral burocrático, y es de señalarse que en lo relativo a las pruebas, por regla general el ofrecimiento deberá realizarse por escrito desde el escrito de demanda y contestación de demanda respectivamente, y así mismo su aceptación consta por escrito a través del acta correspondiente emitida por el Secretario de acuerdos comisionado para levantar dicha diligencia.

Por lo antes expuesto, es procedente señalar que el Derecho Procesal del Trabajo, se basa en un principio de oralidad que bien puede ser entendido como el

de presencia material de las partes, y al respecto se ha emitido la tesis que establece:

AUDIENCIA EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE. *El procedimiento en materia laboral es de naturaleza especial y eminentemente oral y, por tanto, las partes no pueden comparecer a las audiencias por escrito, sino que deben hacerlo personalmente. Consecuentemente, si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia y, por tanto, se hace acreedora a las medidas o disposiciones que para la respectiva audiencia fija la Ley. De lo anterior se concluye que la Ley Federal del Trabajo al reglamentar el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a los principios y a los fines que informan al artículo 123 de la Carta Fundamental, adopta la forma de juicio oral cuyas características difieren del juicio escrito. De los artículos 518, 521 y 522 de la Ley Federal de Trabajo se desprende que las partes por sí o por su representante deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que los escritos correspondientes sean reproducidos o ratificados oralmente en la audiencia.*

4a. Amparo directo 4005/68. Marciano Pérez García. 27 de febrero de 1970. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** *Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 14 Quinta Parte. Pág. 13. Tesis Aislada.*

2.6.5 PRINCIPIO DISPOSITIVO O DE PETICIÓN DE PARTE (INQUISITORIO Y DE PARTICIPACIÓN ACTIVA).

Se refiere a que las Autoridades del Trabajo no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado iniciativa o instancia de parte, lo cual quiere decir que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes y es opuesto al principio inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

Esta facultad que corresponde al principio dispositivo del proceso opera en la actualidad en lo que se denomina "inicio a instancia de parte", que se refiere a que el trabajador, patrón o tercero interesado deberán hacer del conocimiento a la Autoridad por medio de la presentación de la demanda el incumplimiento de las condiciones laborales, con la finalidad que sean respetadas, pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo o inquisitorio que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación activa de las autoridades en el desarrollo del proceso y la amplia facultad para recabar pruebas. Por lo cual se ha llegado a hablar de trilateralidad en el proceso: cuidar que los juicios no queden inactivos (art. 771 L.F.T.), requerimiento que debe hacerse al trabajador para continuar con el trámite cuando sea necesaria su promoción, a fin de evitar la caducidad (art. 772 L.F.T.) y, practicar las diligencias que juzguen convenientes (art. 782 L.F.T.).

2.6.6 PRINCIPIO DE ECONOMÍA.

Consiste en suprimir o dejar a un lado actuaciones innecesarias, con la finalidad de resolver lo más rápidamente posible el procedimiento, eliminando por ejemplo audiencias incidentales que pueden resolverse de plano en la mayoría de los casos, así como la simplificación del número de audiencias donde opera también el principio de concentración, este principio se encuentra inmerso dentro del procedimiento burocrático en diversos dispositivos legales, así tenemos el artículo 141 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece "Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano."

Es de concluirse que en el procedimiento laboral se busca evitar actos innecesarios, y concluirlo en el menor tiempo posible, ello debido a que resulta indispensable concluir los juicios de manera pronta debido a que en la mayoría de

estos el trabajador deja de percibir un salario para su subsistencia y en su caso de su familia, así mismo en razón a que de prolongarse demasiado, un laudo condenatorio trae como consecuencia un mayor daño financiero a la fuente de empleo e incluso puede provocar su quiebra con la consecuente pérdida de empleo para otros trabajadores y perjuicio a la economía de la comunidad.

2.6.7 PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.

Consiste en procurar que en una audiencia se pueda desarrollar todas y cada una de las etapas del procedimiento, lo que se manifiesta en la posibilidad de acumulación de juicios. Por ello los trámites de incidentes se harán en el expediente principal por regla general y sólo como excepción en cuerda separada.

Este principio busca evitar en la medida de lo posible actos procesales ante las Autoridades, trata de desahogar el mayor número de actos procedimentales de manera conjunta, este principio se encuentra su fundamento en los 761, 484 y 686 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus miembros.

Artículo 686. Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del procedimiento, para el efecto de regularizarlo, sin que ello implique revocar sus propias determinaciones.

De lo anterior es posible concluir que la concentración pretende la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia, y ante la misma autoridad, lo que trae aparejado varias ventajas para lograr una verdadera economía procesal y un impulso procesal efectivo.

2.6.8 PRINCIPIO DE SENCILLEZ.

Consiste en la ausencia de formalismos o reglas rígidas en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten, haciendo así más fácil el procedimiento, ya que únicamente se requerirá que dejen bien planteados sus puntos petitorios, encuentra su fundamento legal en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que cita "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

Sin embargo, existen excepciones a dicho principio, como es el caso del artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, así como de otros funcionarios, y que también deberán ser firmadas por las personas que en ella intervienen, quieran y sepan hacerlo, lo que constituye una verdadera formalidad de las mismas.

2.6.9 PRINCIPIO DE CELERIDAD.

Constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva, como ejemplo se tiene que se suprimió la recusación, sustituyéndose por la excusa que puede resolverse de plano cuando el interesado la presenta, o mediante un incidente, sin suspender en ningún caso el procedimiento, ello atento a lo establecido por los artículos 707 al 711 de la Ley Federal del Trabajo, así también las objeciones o tachas a los testigos deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba entre otros, como queda de manifiesto en el artículo 876 del mismo ordenamiento legal.

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores, menciona “La celeridad en el proceso, equivale a la rapidez, a la prontitud, a la prisa, idea con la cual se pretende que el proceso laboral se haga expedito, que se desarrolle en las menos etapas posibles, siendo el ideal que en una sola audiencia se resolviera el juicio laboral. Por conducto del principio de celeridad procesal en los conflictos de trabajo, se pretende en lo posible, desarrollar los juicios laborales con la mayor premura, en beneficio de la clase trabajadora, y en cumplimiento con el anhelo constitucional de que la justicia debe ser pronta y expedita, lo cual por regla general es una quimera”.⁵⁵

2.6.10 PRINCIPIO TUTELAR O DE EQUILIBRIO PROCESAL.

Se traduce en la suplencia de la deficiencia de la demanda presentada por el trabajador, el principio obliga a las Autoridades Jurisdicciones Laborales a dar apoyo al trabajador para el mejor ejercicio de sus derechos.

La actividad supletoria de las Salas tiene dentro de sus manifestaciones, las siguientes: a) completar las prestaciones al momento de admitir la demanda (artículo 685, segundo párrafo); b) señalar los errores u omisiones que note en el escrito de la demanda, para que los corrija el trabajador (artículo 873, segundo párrafo).⁵⁶

En este sentido, de igual manera es procedente señalar que de acuerdo a Hugo Ítalo Morales y Rafael Tena Suck, del citado artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se desprende: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley

⁵⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El Derecho Laboral en Ibero América*, Ob. Cit., p. 895.

⁵⁶ DÁVALOS MORALES, José, *Perspectiva del derecho procesal del trabajo en el nuevo siglo* en: KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *Relaciones laborales en el siglo XXI*, Ob. Cit., p. 341.

deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.” Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.”⁵⁷

Por lo anterior, resulta procedente señalar que este principio se refiere a verificar si la demanda esté completa, es decir, si contiene o no todas las prestaciones que de acuerdo a la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, por lo que la Sala al momento de admitirla substanciará las omisiones precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por Ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

En forma complementaria y preventiva, tenemos que el artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo, cita:

ARTÍCULO 696. *El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.*

Este principio es una directriz tutelar que debe observar en todo momento y lugar la Autoridad laboral, para evitar que ignorancia los trabajadores dejen de reclamar sus derechos, no obstante ello hemos de precisar que la suplencia de la deficiencia de la demanda sólo opera en materia sustantiva, más no así en la parte adjetiva del Derecho del Trabajo, ya que en caso contrario se rompería con el otro principio de la paridad o igualdad procesal.

⁵⁷ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 21.

Este también es conocido como “principio subsanador”, y constituye una salvedad al derecho estricto, al suplir la deficiencia de la demanda por parte de la Autoridad, sin ceñirse de forma estricta a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que se deben subsanar las omisiones, cuando no contengan las pretensiones que deriven por Ley de la acción ejercitada o prevenir al trabajador para que la corrija por defectos u omisiones. Lo anterior sin rebasar los límites del derecho sustantivo, ya que en ocasiones la autoridad laboral pretende no sólo subsanar omisiones de prestaciones principales o accesorias, sino también subsanar los medios con los que el trabajador pretende acreditarlos, y ello ya escapa al ámbito de dicho principio subsanador, aplicable sólo a la parte sustantiva del Derecho del Trabajo.

Con relación al tema que nos ocupa, es procedente señalar que respecto a las pruebas ofrecidas en los juicios ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje también aplica el principio tutelar a favor del trabajador que tiende a lograr un equilibrio procesal y en tal sentido los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

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

I. *Fecha de ingreso del trabajador;*

II. *Antigüedad del trabajador;*

III. *Faltas de asistencia del trabajador;*

IV. *Causa de rescisión de la relación de trabajo;*

V. *Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;*

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

VII. *El contrato de trabajo;*

VIII. *Duración de la jornada de trabajo;*

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

***ARTÍCULO 804.** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:*

- I.** Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*
- II.** Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;*
- III.** Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*
- IV.** Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y*
- V.** Los demás que señalen las leyes.*

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

***ARTÍCULO 805.** El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.*

De los artículos transcritos se desprende que buscando un equilibrio procesal, la Ley establece a favor del trabajador la presunción de su dicho respecto a supuestos que impone al patrón la obligación de acreditar, dadas sus posibilidades de aportar a juicio los elementos de convicción suficientes por ser precisamente el responsable de la administración de la relación de trabajo, y en caso de no cumplir con dicha obligación se tendrá por ciertas las manifestaciones de la parte trabajadora, situación importante en el tema de estudio, ya que dicha obligación procesal como se verá más adelante tendrá gran importancia para el ofrecimiento, admisión y sobre todo valoración de los medios de prueba en el juicio laboral seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.7 LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL.

En una relación en la cual el patrón comprende las necesidades del trabajador, y viceversa; se crea una relación armónica de convivencia mutua, por tanto, para comprender el significado jurídico de la relación individual de trabajo, debemos entender primero lo que se entiende por Relación de Trabajo y posteriormente lo que es la Relación Jurídica.

En este orden de ideas, es procedente señalar que la Relación de Trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona a otra, mediante el pago de un salario. En términos de los trabajadores al servicio del estado, es la prestación de un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento, o por aparecer en listas de raya, contando de igual manera con el elemento indispensable consistente en la obtención de una contraprestación o sueldo por dicho servicio.

Por su parte la relación jurídica puede definirse como el vínculo jurídico que existe entre dos o más partes, sujetos a derecho y obligaciones, y de manera particular la relación jurídico laboral de los trabajadores al servicio del estado, es una relación entre los trabajadores y los Titulares de las Dependencias o Entidades, en la cual ambas partes tienen derechos y obligaciones, mismos que se encuentran contemplados de manera expresa en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera supletoria en la Ley Federal del Trabajo, y de manera importantísima en las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales son una de las principales fuentes de obligaciones de la relación laboral, ya que reglamentan de forma específica gran parte de las condiciones en que se deberá desarrollar y administrar las relaciones de trabajo.

De lo antes expuesto podemos concluir que el presente tema tiene gran relevancia en el presente trabajo, debido a que el incumplimiento a los derechos u

obligaciones que deben cumplir y respetar las partes integrantes de la relación de trabajo individual, es precisamente lo que origina los conflictos que derivan en los procedimientos seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por ello resulta de gran importancia entender que la relación de trabajo individual, y aún la colectiva, está regulada por disposiciones legales pre establecidas y en caso de que se incumpla con ellas se puede acudir ante el Órgano Jurisdiccional competente a solicitar se cumpla lo pactado, o incluso, se llegue al extremo de reclamar una indemnización ante el incumplimiento del contrato de trabajo, resultando para ello de gran importancia acreditar sus pretensiones, siendo uno de los principales medios de prueba los documentos, como se hará patente en subsecuentes apartados del presente trabajo.

2.8 CONFLICTOS DE TRABAJO.

En principio diremos que "conflicto" indica una perturbación, un desacuerdo de intereses que tienen su fundamento en los argumentos y consideraciones legales que cada una de las partes consideran y que precisamente harán valer oportunamente. "Se entiende por conflictos, las fricciones surgidas entre trabajadores y patronos; sólo entre aquellos o solo entre éstos, con motivo de la relación laboral o de la interpretación y aplicación de la ley." Y también "para que exista un conflicto es necesario un motivo de enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes...".⁵⁸ Estas expresiones marcan panorama definitivo del conflicto, ya que en el procedimiento laboral ordinario es en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas en donde las pruebas documentales deben allegarse a la Autoridad.

Resulta procedente señalar que Guillermo Cabanellas establece "La expresión conflicto de trabajo es genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del hecho

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ob. Cit., p. 324.

social trabajo y no se restringe a los conflictos colectivos, pues comprende todas las posiciones de antagonismos entre partes que tengan una manifestación a la cuál se conceda valor jurídico.”⁵⁹ De lo que puede concluirse que los conflictos de trabajo se presentan cuando la interpretación de una norma, acuerdo o reglamentación no satisface los intereses de su aplicación a alguna de las partes.

Una de las más completas definiciones del conflicto laboral, es la de Mario de la Cueva, que a saber señala, “...los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.⁶⁰

Eugenio Pérez Botija define “...con el nombre de conflictos labores se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores”.⁶¹

Al respecto es procedente señalar que en la Ley Federal del Trabajo existen extremos que son carga procesal y probatoria exclusiva del patrón dentro de los que están los pagos hechos a los trabajadores de sus prestaciones etc., y así mismo se establece la obligación de contar con una serie de documentos necesarios para la administración de la empresa, lo cual tiene gran importancia y trascendencia en un conflicto, en razón a que como se estudiará mas adelante las cargas procesales se establecerán de acuerdo a la naturaleza de las documentales ofrecidas. De igual manera, es necesario aclarar que la infracción de que hablamos realmente tiene dos grandes vertientes; La relativa a una cuestión de índole administrativo, es decir, que ante las autoridades no jurisdiccionales se tramite un procedimiento en

⁵⁹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo II, El Gráfico Impresores. Buenos Aires, 1949, p. 549.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Ob. Cit., p. 19.

⁶¹ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 1960, p. 294.

contra del patrón por ejemplo: por incumplimiento a las normas de trabajo, y lo correspondiente a un conflicto de tipo jurisdiccional, que ya es donde el Tribunal interviene bajo un apartado potestativo y jurisdiccional y cabe en él, la posibilidad de hacer cumplir sus propias resoluciones.

Puede mencionarse que son fricciones, controversias, diferencias u oposiciones entre los sujetos de la relación laboral, que surgen a partir de la prestación subordinada y personal de los servicios, que se derivan de la actividad laboral, y que pueden ser desde discrepancias de la interpretación de los contratos, como de las normas que los regulan, pasando de igual forma a reclamaciones, quejas hasta litigios.

En tales condiciones debemos entender al "conflicto de trabajo", como fricción o colisión que se produce en las relaciones laborales personales y subordinadas, de carácter individual o colectivo, entre Titulares de las Dependencias o Entidades y trabajadores, las que generalmente trascienden a los órganos jurisdiccionales establecidos para su resolución.

Una vez que hemos estudiado lo que son los conflictos labores y el porque se originan, ahora los clasificaremos, aclarando que se han presentado diferentes clases de conflictos laborales en el campo de la doctrina; pero tratando de que el presente trabajo guarde un orden lógico y que sea coincidente con la ley, haremos una clasificación, por lo que entonces se clasifica en:

Entre trabajadores y Titulares de las Dependencias o Entidades;

Entre sindicatos y Titulares de las Dependencias o Entidades;

Entre Titulares de las Dependencias o Entidades, entre sí;

Entre trabajadores entre sí;

Entre trabajadores y sindicatos;

Entre sindicatos entre sí.

CAPÍTULO TERCERO

PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Sumario: **3.1** Proceso; **3.2** Procedimiento; **3.3** Aspectos generales del procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; **3.3.1** Demanda; **3.3.2** Contestación de demanda; **3.4** Audiencia de objeción y admisión de pruebas; **3.5** Audiencias de recepción de pruebas; **3.6** Alegatos; **3.7** Sentencia o Laudo.

En el presente capítulo se analizarán algunas de las principales figuras del juicio laboral tales como de demanda, contestación de demanda, objeciones, etc., ya que es importante conocer dicha vía, establecida para la solución de conflictos, y dentro de ella, las etapas en que se divide el procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ello para estar ciertos de la manera correcta en que deberá hacerse valer el ofrecimiento y desahogo de las pruebas, y de manera particular la prueba documental, lo cual redundará en el otorgamiento o no, de valor probatorio al momento de dictarse el laudo correspondiente.

3.1 PROCESO.

El término proceso equivale a dinamismo, movimiento, etc., jurídicamente hablando implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa. En consecuencia el proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia o laudo, es decir, comprende tanto el aspecto declarativo como el ejecutivo, ya que un laudo carecería de razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarlo, y obtener la completa satisfacción del derecho declarado.

En este orden de ideas, resulta indispensable conocer las diversas definiciones que los estudiosos de la ciencia jurídica han emitido, y al respecto es procedente citar las siguientes:

Para el maestro Piero Calamandrei, el proceso "es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional".⁶²

Fernando Flores Gómez en su obra *Nociones de Derecho Positivo Mexicano* señala "...La palabra *proceso*, de *procederé*, significa marchar, avanzar, ir hacia delante, el proceso pues equivale al camino que conduce a una meta...", y además "...es la obtención de una sentencia que en forma vinculativa resuelve entre las partes una controversia sobre derechos sustanciales...".⁶³ Por tanto, el proceso es el camino que debe recorrerse para llegar a un fin determinado, que en el ámbito jurídico es precisamente la resolución. En materia de Trabajo la sentencia es conocida como laudo.

El proceso hace trabajar a la maquinaria judicial, según la ley o código que se trate, siempre para llegar a su determinación última, la cual en el proceso laboral se trata del laudo. Además, "...es el que está compuesto de una serie de actos unidos entre sí, para la obtención de una sentencia, que con apoyo en las normas jurídicas ponga fin a un litigio..."⁶⁴ La relación procesal se da entre el actor y el demandado ó demandante y demandado, acreedor o deudor, etc.

Por su parte, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales Saldaña al respecto nos dicen, "Proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa", señalando de igual manera, "El

⁶² CALAMANDREI, Piero. *Derecho Procesal Civil*, Ediciones Jurídicas Europeas, Buenos Aires, 1962, p. 317.

⁶³ FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*, trigésima primera, Porrúa, México, 1992, p. 225.

⁶⁴ Idem.

proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional⁶⁵.

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento, el proceso lo entiende como la relación o situación, es principio o idea jurídica, directriz, eje del movimiento jurídico de las partes y del juzgador.

De lo anterior puede establecerse que “proceso” equivale al camino que debe recorrerse para llegar a un fin determinado, e implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa que en el presente asunto es el laudo, y para llegar a dicho objetivo resulta indispensable acreditar la procedencia de las pretensiones, siendo uno de los principales medios para ello las documentales, mismas que son el tema de estudio del presente trabajo. Asimismo, es procedente señalar que el proceso implica dinamismo, movimiento, actividad, etc., y abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar el laudo, es decir, comprende el aspecto declarativo así como el ejecutivo.

3.2 PROCEDIMIENTO.

El procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso. Esto es, el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional y el procedimiento es la realización concreta y material del desenvolvimiento del proceso, es decir, el proceso es abstracto y el procedimiento concreto.

El procedimiento es la serie de pasos que en forma específica establecen cada una de las leyes, y en tal sentido, de acuerdo a la Ley Federal de los

⁶⁵ TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 13.

Trabajadores al Servicio del Estado, establece un procedimiento ordinario que se divide en las etapas de demanda y contestación a la demanda, con sus respectivos escritos de pruebas en ambos casos, admisión de Pruebas, alegatos y resolución.

En este sentido, es procedente citar lo señalado por Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales "La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como la relación o situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso; El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso; Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto, el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido; La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo, se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía"⁶⁶

3.3 ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Por procedimiento ante le Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe entenderse todas las actividades procesales relacionadas a las distintas etapas de un conflicto jurisdiccional ante dicho Órgano jurisdiccional, que van desde la presentación de la demanda, hasta la ejecución del laudo, conforme a los términos previamente establecidos en las leyes vigentes y aplicables.

Es prudente señalar que dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se tramitan procedimientos de distintos tipos, y en tal sentido de acuerdo a los artículos 125, 127 y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte la existencia de los siguientes:

⁶⁶ Ibidem., p. 14.

- Procedimiento especial de conflictos colectivos o sindicales;
- Procedimiento de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores;
- Procedimiento ordinario o general;
- Procedimiento de huelga, y
- Conflictos entre el Poder Judicial y sus trabajadores.

Para efectos del presente tema únicamente haremos referencia al procedimiento ordinario o general, y en tales condiciones tenemos que este inicia con la demanda, la cual debe reunir los requisitos de ley, será radicada con un número de juicio por una Sala del conocimiento, posteriormente se deberá emplazar al demandado, quien dará contestación y ambas partes estarán en espera del acuerdo que recaiga a la contestación ya que generalmente en el mismo se señala fecha de audiencia para admisión y desahogo de pruebas, una vez concluido el desahogo se cerrará instrucción para abrir el periodo de alegatos, turnando inmediatamente el expediente para el dictado del laudo correspondiente para en su caso pasar al cumplimiento del mismo.

Resultando procedente analizar de manera particular cada una de las etapas o periodos, en los siguientes términos.

3.3.1 DEMANDA.

Podemos definir a esta como la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con su obligación correlativa, de dar, hacer o dejar de hacer, según sea el caso, esto es, el medio a través del cual el actor ejercita su acción.

En la mayoría de los casos es presentada por los trabajadores para solicitar al Titular por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la entrega de prestaciones, el reconocimiento de derechos o bien el cumplimiento de los términos del nombramiento o contrato al tenor del cual se desarrolla la relación de trabajo, en tal sentido, podemos establecer que la demanda es el proceso matriz, que da origen al procedimiento.

En el escrito de demanda se señalarán las pretensiones de la parte actora y se expresarán los hechos en que se funden dichas peticiones, debiendo contener:

- El nombre y domicilio del reclamante;
- El nombre y domicilio del demandado;
- El objeto de la demanda;
- Una relación de hechos, y
- Los documentos que acrediten la personalidad de su representante si no concurren personalmente.

Además, al escrito de demanda se deben acompañar las pruebas de que se disponga (entre ellas la prueba documental), indicando el lugar en que puedan obtenerse, si el oferente no pudiera aportarlas directamente, siempre que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, así mismo indicará las diligencias que solicite su desahogo como medios de perfeccionamiento.

3.3.2 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

Es la respuesta que del Titular afectado por dicha demanda, o bien de quien se reclama el otorgamiento de las prestaciones, para aceptarlas, negarlas o pretender modificaciones. Exponiendo para ello sus excepciones o medios de

defensa que le correspondan e incluso promoviendo en vía reconvencional el otorgamiento de prestaciones por parte de la actora en el principal.

La contestación debe hacerse por escrito, dentro del término de cinco días del emplazamiento (existiendo la excepción de que cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 km de distancia o fracción que exceda de la mitad), debiendo cumplir exigencias formales paralelas a las del escrito de demanda, dentro de las que encontramos, el acreditar la personalidad del Titular o quien actúe en su representación, deberá señalarse domicilio para oír y recibir notificaciones así como contestar expresamente las prestaciones reclamadas y los hechos relatados, debiendo al igual que en el escrito de demanda, acompañar las pruebas de que disponga para acreditar su dicho, indicando el lugar en que puedan obtenerse si no pudiera aportarlas directamente y ofreciendo las diligencias que solicite su desahogo como medios de perfeccionamiento.

3.4 AUDIENCIA DE OBJECCIÓN Y ADMISION DE PRUEBAS.

Recibida la demanda por la Sala del conocimiento, ordenará emplazar al Titular demandado y una vez que este conteste y ofrezca pruebas, o bien, le transcurra el término otorgado para ello, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de objeción y admisión de pruebas.

A diferencia de las controversias laborales entre particulares, reguladas por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se da la fijación de la controversia de manera impersonal, sin tener contacto previo con la contraparte, esto en razón a que el artículo 127 de la citada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece:

Artículo 127. El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

De lo anterior se desprende que el día y la hora en que la Sala del conocimiento señale para la celebración de la audiencia de pruebas alegatos y resolución, las partes únicamente ratifican su escrito de demanda o contestación de demanda respectivamente, escritos dentro de los cuales debe encontrarse un capítulo de pruebas. En dicha audiencia sólo tendrá derecho a un uso de la voz cada parte, en el cual se deberá reiterar los alcances de sus pretensiones, así mismo en caso de no hacerlo de manera previa, objetar las pruebas de la contraria, siendo procedente señalar que en este procedimiento la Ley de la materia no prevé el periodo de replica y contra replica. Posteriormente el Órgano Jurisdiccional a través del Secretario actuante calificará las pruebas ofrecidas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente improcedentes o contrarias a la moral, el derecho, las buenas costumbres, así como aquellas que no tengan relación con la litis.

Resulta importante señalar que en esta audiencia se admiten las pruebas, el cual es un acto procesal donde la Sala del conocimiento en cumplimiento a su función jurisdiccional analiza las probanzas ofrecidas, después de estudiarlas en conjunto con las objeciones formuladas por la parte contraria, resuelve sobre cual prueba es admitida y cual es desechada, es un acto exclusivo de la Autoridad donde las partes no tienen injerencia de ninguna.

El acto procesal de admisión de las pruebas es la autorización expresa que formulada por la Sala, para que las pruebas en general y en particular las documentales se produzcan dentro del proceso, y en tales condiciones inicie el

procedimiento que culmine por otorgarles pleno valor probatorio y con ello se logre verificar los hechos que sustentarán la acreditación de las pretensiones.

3.5 AUDIENCIAS DE RECEPCIÓN DE PRUEBAS.

Una vez aceptadas las pruebas ofrecidas por las partes, la Autoridad competente procederá a establecer si éstas se desahogan por su propia y especial naturaleza, requieren ser perfeccionadas por algún medio, o bien, resulta procedente su perfeccionamiento por el medio ofrecido por las partes, y en tales condiciones, en caso de resultar necesario procederán a señalar día y hora para la recepción de las pruebas, esto es, señalarán nueva fecha de audiencia para lograr el desahogo del medio de perfeccionamiento ofrecido, y en este sentido resulta de vital importancia el presente apartado, ya que las documentales que nos ocupan son el medio de prueba más técnico para determinar que medio de perfeccionamiento es el que debe ofrecerse, en atención a sus particularidades, como son, quien lo elaboró, a quien va dirigido, quien lo recibió, a que se refiere su contenido, entre otros muchos elementos.

De igual manera, es de señalarse que Autoridad ordenará el orden del desahogo de las pruebas ofrecidas y aceptadas, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad del procedimiento.

Por tanto, podemos decir que en esta etapa es donde se lleva a cabo el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, esto es, se trata del conjunto de actos procesales ordenados por la autoridad en ejercicio de su potestad y cumplimiento de su deber de impartir justicia, que es necesario para trasladar el expediente hacia los distintos elementos de convicción propuestos por las partes,

para lograr crear en el juzgador la convicción debida para que determine procedentes las pretensiones aducidas.

3.6 ALEGATOS.

Una vez desahogada la totalidad de las pruebas ofrecidas por las partes, desechados los medios de perfeccionamiento o bien declarados como de imposible desahogo, el Secretario de Audiencias correspondiente dictará acuerdo en el cual determinará cerrada la instrucción y acto seguido abrirá el periodo de Alegatos, en el cual cada parte tratará de convencer al juzgador que le asiste la razón y por tanto resultan procedentes sus pretensiones, invocando para ello todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina, los precedentes jurisprudenciales y los principios generales del derecho.

Por tanto, podemos establecer que los alegatos se refieren a las argumentaciones realizadas por las partes en el procedimiento, relativas a establecer que de la secuela procesal queda acreditada la procedencia de sus pretensiones (tanto acciones como excepciones), buscando que el juzgador les dé la razón en el laudo correspondiente. Sin embargo, a diferencia de otras materias como el Derecho Penal, en el Derecho del Trabajo no existe obligación por parte del juzgador de tomar en consideración las manifestaciones que en vía de alegatos realizan las partes, por tanto, en la práctica se considera que dicha etapa procedimental resulta de relleno y no tiene efectos reales en el laudo.

Sin embargo es aconsejable realizar de manera clara y precisa las consideraciones de hecho y de derecho en que se apoye la procedencia de las pretensiones hechas valer, ya que si bien no obligatorio tomarlas en cuenta, en caso que el juzgador tenga dudas respecto al sentido de su determinación, el hecho de contar con un argumento, sólido, conciso y congruente, le ayudará a que se norme un criterio favorable a los intereses que se representan.

3.7 SENTENCIA O LAUDO.

El término laudo, proviene de la voz verbal de laudere, de laus, laudis, y significa alabar, alabanza; luego en la Edad Media recibió otros significados: "fallar como árbitro". En nuestros días, sentencias y laudo, en materia de trabajo, se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta, en tales condiciones, el laudo en materia procesal, es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Sala aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

Compete al juzgador efectuar el razonamiento lógico jurídico que lo lleve a desempeñar la función elevada en que el hombre juzga a sus semejantes, para decidir si conforme a las normas vigentes les debe ser concedida o respetada una situación determinada, y en lo relativo a los procedimientos laborales seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dicha resolución lleva el nombre de laudo.

En México las resoluciones deben ser de equidad, a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujetarse a reglas de valoración de pruebas, de igual manera, es de señalarse que de acuerdo a los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo los requisitos de forma del laudo son:

- Lugar, fecha y autoridad que lo emite;
- Nombres, domicilios de las partes;
- Extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- Enumeración de las pruebas y su debida apreciación;
- Extracto de los alegatos (requisito que no se considera indispensable para su validez);

- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que sirva de fundamento, y
- Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación.

Es de señalar que en el laudo se desarrolla uno de los procesos más importantes para que la prueba documental, metafóricamente hablando cobre vida, ello en razón a que se convierte de un objeto de papel inanimado en un objeto pleno de vitalidad, el cual puede determinar el sentido de la resolución, ello en razón a que cuando el juzgador realiza el procedimiento de análisis o estudio de las pruebas documentales y les otorga el valor que merecen de acuerdo a la manera en que fueron ofrecidas y desahogadas, está en condiciones de determinar que con el documento se acreditan fehacientes las pretensiones, o bien, por falta de desahogo no puede otorgársele valor probatorio, convirtiéndose entonces en un simple objeto sin consecuencias; En cambio un simple pedazo de papel que tal vez por si solo no puede acreditar cosa alguna, puede convertirse en una prueba contundente al ser reconocido su contenido por la contraparte, tomando fuerza tal que podrá cambiar de manera radical el rumbo del laudo.

CAPÍTULO CUARTO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL Y DE LA PRUEBA EN PARTICULAR.

Sumario: **4.1** Antecedentes y evolución del Derecho del Trabajo; **4.2** Antecedentes en otros países; **4.3** Antecedentes en México; **4.3.1** Época colonial; **4.3.2** Leyes de Indias; **4.4.3** Época de México Independiente (1824-1917); **4.3.4** El Decreto Constitucional para la Libertad de América Mexicana, sancionado en Apatzingán, el 22 de octubre de 1814; **4.3.5** La Constitución de 1824; **4.3.6** La Constitución de 1857; **4.4** Época Contemporánea (1917-1990); **4.4.1** La Constitución de 1917; **4.5** La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931; **4.6** Ley Federal del Trabajo de 1970; **4.7** Antecedentes del derecho laboral de los Servidores Públicos en la leyes fundamentales previos a la Constitución de 1917; **4.7.1** Reforma en el año de 1960 al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Inclusión del apartado "B"); **4.7.2** Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; **4.7.3** Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el presente capítulo, como es menester en cualquier investigación, nos abocaremos al estudio de los antecedentes del Derecho del Trabajo, para conocer sus distintas etapas en lo general y así como los antecedentes de la prueba para entender de manera más profunda el tema en estudio, también analizaremos como se han ido fortaleciendo los medios de prueba para lograr una procuración de justicia más apegada a la equidad y a la justicia, hasta su actual regulación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la materia burocrática.

La importancia del presente capítulo, se debe a que establecerá que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho social, que cuenta con principios y reglas sustantivas y adjetivas, propias y particulares que lo hacen único, y que esencialmente buscan equilibrar procesalmente a las partes dentro de un juicio laboral (patrón y trabajador), a través de la creación de figuras a favor de la parte más desprotegida, siendo esta la trabajadora, tales como la suplencia de la deficiencia de la demanda, o bien la obligación del patrón de acreditar el pago, monto, cumplimiento de prestaciones u obligaciones laborales en caso de controversia, figuras que sólo es posible entender su naturaleza conociendo sus

orígenes, lo cual además que permitirá manejar de manera adecuada los medios de prueba, logrará confirmar o probar los hechos o argumentos ante el juzgador redundando en una resolución favorable.

4.1 ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento abusivo por el fuerte del más débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente, por ello se ha dicho que historia del derecho del trabajo no es, en si misma, otra cosa que la historia de luchas de clases, del hombre en busca de su progreso, de su libertad y de su seguridad, en contraposición del poderoso que no pretende dejar su puesto privilegiado que además desea transmitir a su descendencia, lo cual, a través de los tiempos ha provocado serios problemas, ya que debido a la "lucha derivada de la cooperación y la convivencia de las clases, estratos y estamentos sociales distintos, las contradicciones y pugnas entre estas clases integrantes de una misma sociedad; en lo que a la producción de bienes se refiere; originan los conflictos de trabajo"⁶⁷

Hasta nuestros días sigue imperando una constante lucha de clases, un batallar constante entre el capitalismo y el socialismo, a fin de que cada país encuentre el rumbo a seguir y los elementos para lograr la transformación social, que por razones de justicia social tendrá que suprimir el régimen de la explotación del hombre por el hombre.

Es prudente señalar que el derecho del trabajo, tanto en la función pública como en la iniciativa privada, ha sufrido cambios y evolución, reformándose y modificándose constantemente para adaptarse a las nuevas necesidades que la

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 21.

sociedad le plantea, y para ejemplificar mejor lo anterior es procedente citar el siguiente texto:

En el fascinante mundo jurídico hay también épocas y etapas, evolución y cambio. En éste, el derecho social cuya transformación no escapa a la rapidez y al asombro tiene, por una parte, un alto grado de expansión; mas por otra, se enfrenta a circunstancias de gran diversidad que debe afrontar para frenar aquellos cambios que causen, o que puedan causar la dolorosa desigualdad entre los individuos y las sociedades.⁶⁸

Tampoco hay que perder de vista que como se señaló con antelación, el derecho del trabajo cuenta con un gran elemento social, dado que las partes integrantes de la relación laboral son precisamente los dos polos de la sociedad, siendo estas la clase obrera o trabajadora, por un lado, y por el otro lado, de manera casi general, la clase que detenta los medios de producción o empresarios, esto es, los patronos y en el tema de estudio el Titular de la Entidad o Dependencia.

4.2 ANTECEDENTES EN OTROS PAÍSES:

Los antecedentes son acontecimientos que muestran como sucedieron determinados hechos, que rumbo tomaron y como concluyeron, siendo imposible cambiarlos. Dejan una huella de cómo se desarrollaron en una determinada época de la historia, por tanto, resulta importante mencionar los pueblos más importantes en la antigüedad en lo relativo al derecho del trabajo.

Por principio de cuentas, es procedente mencionar al **Derecho Romano**, y al respecto es de señalarse que este es reconocido por las autoridades romanas hasta el año 476 después de Jesucristo y resulta importante para el derecho actual,

⁶⁸ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Hacia un nuevo derecho del trabajo, primera edición, UNAM, México, 2003, p. 2.

debido a que aparecen dos grandes sistemas jurídicos el anglosajón y el romanista. En el caso concreto México pertenece al primero.

Acertadamente Guillermo Floris Margadant acentúa la importancia del Derecho romano al señalar: "El derecho romano nos ofrece los conceptos fundamentales de una ciencia jurídica supranacional, las principales reglas según las cuales se combinan estos conceptos y las bases terminológicas."⁶⁹

Cabe señalar que un principio fundamental del derecho romano sobre materia de pruebas es que "a cada parte le corresponde una determinada carga procesal, pero no hay necesidad de comprobar hechos negativos". Actualmente este principio sigue prevaleciendo. Efectivamente, en el derecho romano aparece la regla "... de que el actor debía comprobar los hechos en que fundamentaba su acción; y el demandado, los hechos en que justificaba su excepción, lo cual da lugar a las máximas "el actor tiene la carga de la prueba" y el demandado se convierte en actor por lo que se refiere a la prueba de excepción (*reus in exceptione actor est*, o sea, el demandado ocupa en relación con la excepción la misma posición que el actor en relación con la acción)"⁷⁰.

Sin embargo, en el derecho el trabajo encuentra excepciones trascendentales, dado que existen presupuestos legales relativos a que el patrón en caso de controversia está obligado a acreditar el cumplimiento de diversas obligaciones como son el pago de salario, otorgamiento de vacaciones, pago de prestaciones extralegales, etc., por la presunción que el patrón por contar con mayores recursos es quien puede llevar la administración de la relación de trabajo.

En el derecho romano se conocieron los siguientes medios de prueba: documentos públicos y privados, testigos, el juramento, declaración de una parte,

⁶⁹ MARGADANT S., Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano, vigésima sexta edición, Esfinge, México, 2005, p. 12.

⁷⁰ Ibidem, p. 169

peritaje, la fama pública, Inspección judicial, presunción. Los cuales en términos generales son similares en esencia a los que manejan actualmente nuestro derecho procesal laboral, aunque cabe señalar que mientras la ciencia avanzó, los medios de prueba por obvias razones se ampliaron, y el derecho del trabajo no es la excepción, por tanto, la Ley Federal del Trabajo contempla como medio de prueba "los avances de la ciencia o la tecnología, refiriéndose al video, grabaciones, cintas magnéticas, etc.

Por su parte, de los trabajadores al servicio del soberano podemos señalar que el ciudadano era el "hombre nacido en la ciudad", y ésta era indispensable para tener acceso a las funciones públicas, consideradas altamente honoríficas. El funcionario romano presentaba ya muchas de las características que hoy tienen los servidores públicos. Los recolectores de impuestos trabajaban como comisionistas, recibiendo una parte de lo recaudable, en este ejemplo se ve con claridad que originalmente los procedimientos civiles y mercantiles configuraron la calidad de algunos servidores públicos.

De igual manera debemos considerar a la **Época Medieval**, y al respecto es de señalarse que su desarrollo, en lo que al trabajo se refiere se enfocó en dos grandes actividades, la agricultura y la manufactura. La servidumbre fue la que sustituyó a los esclavos, seguían bajo las ordenes del feudal, y en este sentido tenemos que Héctor Santos Azuela señala: "...el hombre sufría la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajar desproporcionadamente en beneficio de los señores. Así mediante la protección que los mismos ofrecían, se arrogaba el derecho de exigir elevados tributos. Tras de largos siglos de supervivencia, la servidumbre de la gleba cedió paso al desarrollo del nuevo humanismo y términos suprimiéndose hacia el siglo XIII, con el propio ocaso del Medievo."⁷¹

⁷¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, MacGraw-Hill, México, 1988, p. 24

La manufactura se estableció jerárquicamente bajo la presencia de tres grupos: Los maestros, eran los que dictaban sus propias reglas en sus talleres, eran dueños de lo ahí existente; los oficiales y compañeros, eran las personas que ya tenían alguna experiencia en un arte u oficio, sin embargo seguían percibiendo un salario, y finalmente los aprendices que es la figura jerárquicamente hablando que se encontraba al final de la cadena laboral, se entendía como la persona que recibía adiestramiento en un arte u oficio a cambio de pagar su aprendizaje, se limitaba a lo que aprendía en esos talleres de lana o carpintería, sin conocer otro oficio más que el aprendido. El fin de los aprendices era llegar a ser como sus maestros, con la experiencia y dedicación propia de los dueños, sin embargo, además del adiestramiento en un arte u oficio, también la educación era parte del aprendizaje, el aprendiz era considerado como esencia de la familia, se integraba a ella y recibía los beneficios que de ella emanaba.

Se establecieron normas del trabajo, horarios de labores de aprendizaje, número de aprendices que se podía admitir y de maestros en un determinado lugar, las indemnizaciones en caso de despido, etc. Debido a las nuevas reglas y al crecimiento de la población, con el tiempo, los talleres de lana, de zapatos, de herreros, de carpinteros y de albañiles entre otros, se agruparon en corporaciones por ramos de actividades para defender sus intereses, pero ello dio origen a una competencia desleal en sus actividades respecto a los maestros que no estuvieran agrupados a las corporaciones.

En tales condiciones, las personas que pertenecían a un taller ya sea como maestro, oficial o aprendiz, tenían cierta estabilidad en el trabajo, sobre todo si dicho taller estaba afiliado a una agrupación o corporación creadas para la protección del taller, sin embargo en esa época, la estructura económica estaba basada en la defensa de la fuente de trabajo, de lo que se deduce que el trabajador como tal prácticamente no contaba con protección alguna, y menos aún los que no formaban parte de un taller, lo que provocó abusos de los patrones.

Con relación a los funcionarios públicos de la Edad Media, podemos señalar que las leyes en algunos casos son una repetición de las disposiciones o normas jurídicas romanas, adaptadas a los intereses políticos del momento y sujetas al interés individualista de quienes detentan los poderes, tanto por su origen humano, o bien obtenido por la fuerza. Las figuras del servidor del rey, del príncipe y del Dux se confunden con los servidores de todo señor feudal. En el Medievo la función pública vino a ser un derecho privado de quien supo obligar a otros a prestarla. La función es clasicista y hereditaria.

Otra época importante es la **Revolución Industrial**, periodo de tiempo en que la mano de obra fue desplazada por la maquinaria moderna que se fue descubriendo. La maquina de vapor y la de hilado dejó sin trabajo a muchas personas, provocando el abaratamiento de mano de obra y la competencia desleal del productor a recibir y condicionar la entrega del trabajo al mejor postor, condicionando la contraprestación a jornadas inhumanos o a la realización de servicios aún inmorales y haciéndola además por el menor salario posible, aceptado por la persona con mayor necesidad, pues siempre había alguien que por menos salario aceptaba el trabajo.

Las condiciones infrahumanas en que trabajaban las personas llegaron al grado tal de que las mujeres trabajaban al mismo modo que los hombres, los niños no estaban excluidos del trabajo duro y forzado, y sin tener acceso a la "seguridad social" (que comprende prestaciones cuyo fin es lograr que los trabajadores y sus familias cuenten con las condiciones necesarias para lograr una calidad de vida digna, y dentro de dichas prestaciones se encuentran los servicios médicos).

El acceso al trabajo en la industria, o bien, de los descubrimientos y avances industriales fue de beneficio para la gente rica, los empresarios o dueños de las fuentes de trabajo y principalmente de las grandes fabricas fueron quienes tuvieron

acceso a los mismos, pero detrás de la maquinaria los trabajadores morían y se enfermaban sin más derecho que dejar un lugar vacío para otro que inmediatamente lo ocupaba, ofreciendo su fuerza de trabajo al más ínfimo salario, y es en dichas condiciones que aún en el supuesto que fuera acreditado fehacientemente los excesos de los patrones, ello era irrelevante debido a que las condiciones existentes protegían a la fuente de trabajo más que a los trabajadores, mismos que fueron considerados como una parte más de una máquina y por cierto de muy bajo costo.

Resulta importante conocer el periodo denominado **“Revolución Francesa”**, que se refiere a una época en Francia, en la cual el rey no respetaba la libertad de las personas, la sola decisión del monarca era suficiente para llevar a prisión o a la muerte a cualquier individuo, sin más trámite que la orden directa de hacerlo, la que obviamente no se ponía en duda, aunado a que imperaba la pobreza, las injusticias y las arbitrariedades. Por su parte, la iglesia sólo se dedicaba a atender asuntos relacionados con su actuación, lo relativo a la beneficencia, la enseñanza, el registro de bautizos, casamientos y defunciones, así como el cuidado de las almas, sin poder detener los excesos de los que detentaban el poder, más aún tenían por convicción o por obligación que justificarlos o ayudarles.

Respecto a las relaciones de trabajo la situación no era distinta, como lo señala Francisco Ziga Espinoza: “...los artesanos estaban en su mayoría afiliados a corporaciones que se oponían al trabajo libre y que luchaban entre sí para mantenerse firmes y sus esferas de acción...”, y continúa diciendo: “... los comerciantes empezaron a encargarse de la manufactura en los pueblos, proporcionando la materia prima y los utensilios imprescindibles. Así muchos agricultores se convirtieron en obreros asalariados con trabajo a domicilio, abandonando la agricultura...”.⁷²

⁷² ZIGA ESPINOZA, Francisco. La Revolución Francesa. Universidad nacional Autónoma de México, México, 1994, p. 11

En esa época el rey se consideraba con derecho divino, trataba de imponer su voluntad y reclamaba obediencia por sus súbditos, con actitudes y acciones despóticas, parecía ser que estaba tocado por la mano de dios y era su representante en la tierra y como tal tenía decisión sobre cualquier alma francesa.

Los excesos antes relatados trajeron como consecuencia que en la nación francesa se gestara una rebelión en 1789. Estando en esos momentos reinando Luís XVI, lucha que tuvo por objeto sacar a Francia de los problemas económicos en que se encontraba, y teniendo como suceso culminante la famosa toma de la bastilla que se llevó a cabo el 14 de julio de 1789, con lo que se fortaleció, o mejor dicho dio inicio la democracia y libertad del pueblo francés.

Es procedente señalar que la caída de la bastilla tiene gran significado en lo relativo al Derecho del Trabajo, ya que esta dio lugar a la creación de **“los derechos fundamentales del hombre”** que aparecen en los artículos 1º, 2º, 4º, 6º, 9º, 10º, 11, 13 y 17, además surgió el principio de legalidad que es un pilar fundamental en todos los sistemas legales del mundo en la actualidad. De igual forma en su artículo 5º dispone: “...La soberanía nacional debe ejercerse en beneficio de los gobernados y no de los gobernantes. Esta soberanía se expresa normalmente mediante la ley quien es la “expresión de la voluntad general...” y el artículo 6º señala; “...de ahí que la ley se impone a todos...” y continúa diciendo: “...Por otra parte, resulta esencial la idea de que la ley es el instrumento capaz de resolver todos los problemas... “la ley no puede prohibir mas que las acciones nocivas a la sociedad. Lo que la ley no prohíbe no podrá ser impedido, y nadie puede ser obligado en hacer lo que ella no ordene”⁷³

Esta declaración acertadamente señala que debe respetarse a los gobernados, quienes a su vez esperan de sus dirigentes que gobiernen con prudencia, sencillez, respeto y acorde a lo previamente establecido en el

⁷³ Bicentenario de la Revolución Francesa. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1991, p.157.

ordenamiento legal, y en tales condiciones, es la ley quien establecerá los límites, términos y las formalidades o requisitos con que deberán de ofrecerse las pruebas para que sean aceptadas, desahogadas y alcancen pleno valor para acreditar las pretensiones hechas valer, lo cual tiene íntima relación con la garantía de legalidad que debe observarse en el procedimiento laboral.

Asimismo es procedente señalar que en el siglo XVIII, el concepto de funcionario se vio desligado de la casta, la función pública deja de ser un privilegio y sus resabios oligárquicos y aristócratas quedan eliminados radicalmente con la Revolución Francesa.

“Las doctrinas liberales” o individualistas y en especial el mercantilismo, al robustecerse la posesión financiera del Estado, le permitieron y exigieron al mismo tiempo la multiplicación de sus servidores, sin embargo estos no contaban con las condiciones favorables que los particulares tienen, sino que siguen obligados a permanecer dentro de la vieja concepción del honor de representar al Estado y se hallan generalmente en peores condiciones que quienes sirven al comercio o a las primeras industrias.

4.3 ANTECEDENTES EN MÉXICO.

El Derecho del Trabajo en México, como lo conocemos, inicia en forma aparejada con la Revolución Industrial, que llegó al País hasta el año de 1860, ya que es a partir de una serie de sucesos nacidos de la lucha de clases que hizo necesario el reconocimiento y surgimiento de una nueva rama del Derecho que regulara las nuevas formas de convivencia social. Es de señalarse que el trabajo como actividad y elemento forjador de la historia humana es tan viejo como la humanidad misma, por tanto resulta procedente conocer como se regulaba la

prestación de los servicios en épocas anteriores al propio nacimiento del Derecho del Trabajo.

Por principio de cuentas, se debe conocer la **Época Azteca**, en dicha etapa de la historia se sabe existía la esclavitud, ya sea con motivo de la guerra, como servidumbre destinados a un objeto determinado, o bien, para ofrecerlos a los dioses, al rey o a los nobles; en tal sentido López de Gomara, en su obra "Historia de la Conquista de México", señala que estaban el robo, guerras, deudas, traición y la ociosidad, como las principales causas que ameritaban esclavitud, sin embargo, la historia nos da claros indicios que el Derecho del Trabajo aún cuando no estuviese concebido a manera de regulación de relaciones subordinadas a un patrón, las personas si estaban subordinadas a un elemento de mando y en distintas obras literarias se encuentran esbozos de esos hechos con matices "jurídico-laborales".

Desde la época pre colonial ya existía, en la cultura azteca una división de clases, encontrándose a la cabeza los nobles y después los macehuales o pueblo común, que se dedicaban a la realización de las labores cotidianas, entre ellas servir a su rey, aunque de por medio llevará consigo la libertad o la vida, un hecho que tiene matices de derechos laborales, hablando sobre Hernán Cortes, a la letra dice "...le tenían por escaso (insolvente) y le pusieron pleito un criado suyo que se decía Ulloa, hermano de otro que mataron, que no le pagaba su servicio...", con un poco de entendimiento se puede visualizar en la anterior narración ese antecedente español que llegó a la Nueva España, sin embargo, no se aplicaban las mismas reglas o normas a todos por igual, ya que su Majestad autorizaba por mandato real que los religiosos primeramente volvieran al cristianismo a los indígenas, y posteriormente a las huestes españolas se les dotase de buenos repartimientos de tierra e "indios" para trabajar.

Las divisiones de clases trajo como consecuencia la desigualdad en la nueva sociedad que poco a poco se iba conformando a través de indígenas, criollos, mulatos y europeos, así como la nueva clasificación de estrato social y que inclusive se pensaba según Bernal Díaz del Castillo lo siguiente "...nuestras personas, éramos todos los demás hijos dalto (hijos de alguien importante), aunque algunos no pueden ser de tan claros linajes, por que vista cosa es que en este mundo no nacen todos los hombres iguales, así en generosidad como en virtudes...",⁷⁴ lo que pone en claro la ideología de la época y la falta de aceptación de que todos los hombres deberían ser libres e iguales entre ellos.

Dentro de la sociedad azteca existía una verdadera división de actividades y clases sociales, cada individuo realizaba una serie de tareas, dependiendo de la clase social a la cual perteneciera, gozaban de un régimen de gobierno sustentado en la participación ciudadana y su organización era más bien la de una Confederación de Tribus dirigida por un jefe militar y un jefe político, tenían tres poderes: el ejecutivo, el judicial y el religioso, los aztecas dividieron la ciudad de Tenochtitlan en Calpullis o barrios, con los cuales se constituyó la unidad étnica y jurídica más trascendental del pueblo.

El Calpulli era gobernado por un consejo de ancianos, en virtud de que a los hombres de mayor edad se les consideraba sabios y confiables para ejercer el gobierno, tenía la facultad de designar a otros funcionarios importantes y en especial a la máxima autoridad denominado Teachcauh, quien se encargaba de dirigir administrativa, jurídica y religiosamente al propio Calpulli, además el consejo designaba al titular de otros puestos de menor importancia, tal es el caso del Tecuhtli que era el jefe militar, los Tequitlatos responsables de dirigir el trabajo comunal, los Calpizques o recaudadores del tributo; los Topiles encargados de la vigilancia policíaca, los Tlacuilos que fungían como voceros o relatores de los hechos sucedidos en el Calpulli. La designación de tales funcionarios era por tiempo

⁷⁴ DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal, Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España, Decimonovena edición, Porrúa, México, 2000, p. 577.

limitado, mientras cumplieren adecuadamente sus funciones, pero en cuanto fallaban o descuidaban sus tareas de inmediato procedían a sustituirlos.

En cada Calpulli o barrio existía un tribunal o casa de justicia donde se dirimían los problemas legales, la administración de justicia era gratuita, sin embargo, a la llegada de los españoles, quienes tenían por inferiores a los indígenas, corrompieron todo el sistema de los indígenas, situación que prevaleció a pesar de la expedición de las cédulas reales y bulas papales destinadas a su protección, condiciones que estuvieron vigentes hasta después de la Revolución Francesa en 1789, con la caída y toma de la Bastilla y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, con la cual las condiciones fueron cambiando, especialmente para quienes empezaban a tomar conciencia de sus derechos como persona, así fue como se iniciaron brotes de rebelión contra el dueño de la encomienda, situación que se extendió al paso del tiempo.

Al respecto Néstor de Buen, en su obra denominada Derecho del Trabajo, Tomo I, precisa lo siguiente: "...a propósito de los aztecas, no cabe hablar de un Derecho laboral y ni siquiera de prácticas laborales específicas... Hablaremos de las Leyes de Indias. En rigor se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada. Lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación...".

Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra de Tenochtitlan, señala: "...Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios esperando quien los alquile por sus jornales..."; por su parte Sahún en su obra "Historia General de las Cosas de Nueva España", hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los

antiguos mexicanos como son: oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc., y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaron como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Respecto a los "macehuales" o gente común, Leonardo Manrique menciona en su obra "La Civilización del México Antiguo", lo siguiente:

"..La base de población estaba formada por la gente común, eran los macehuales quienes sostenían con su trabajo diario a los otros componentes de la sociedad, los más numerosos y cultivaban la tierra para su propio mantenimiento y en labores colectivas para sostener los templos, las guerras, los señores o para pagar el tributo... Los varones de cada casa estaban a cargo de su construcción y reparación, y se ocupaban igualmente, de proveer leña y de algunas tareas artesanales, destinadas al uso doméstico, en la proximidad de los lagos pescaban y atrapaban aves acuáticas, y donde era accesible cazaban o entrampaban animales cuya carne, pieles, pluma o pelo se empleaban en el hogar. Las mujeres mantenían aseada la casa y se encargaban de hacer y asear la ropa, preparaban la comida, atendían a los niños muy pequeños, cuidaban el huerto familiar de especias, condimentos y remedios, al igual que los varones estaban a cargo de artesanías para uso propio, como alfarería simple... Había especialistas en determinadas actividades como la caza, la pesca y la recolección de algunas materias que ellos mismos expedían en los mercados para así obtener lo que complementaba su subsistencia y forma de vida... Es seguro que había aldeas y ciudades donde los practicantes de tal o cual artesanía eran mayoría y la excelencia de su trabajo, ampliamente reconocida por propios y extraños..."⁷⁵

4.3.1 ÉPOCA COLONIAL.

El 13 de agosto de 1521, fecha de la caída de Tenochtitlan, se inicia propiamente la época colonial, y poco tiempo después se crea el Virreinato de la Nueva España, al que se le aplicaron también las Leyes de Indias, cuyo objeto era

⁷⁵ MANRIQUE, Leonardo. La Civilización del México Antiguo, Dirección General de Publicaciones del CNCA, México, 1992.

proteger a los indígenas de los maltratos de los europeos y criollos de la época, y que en forma curiosa durante los primeros años respetaron pero a medida que se vieron fortalecidos ante los naturales, inició la cruel explotación de los mismos, dejando "a salvo a los únicos que tenían por amigos y nobles, los tlaxcaltecas", pero una vez que llegaron las nuevas generaciones de europeos y criollos, la gesta de los indígenas se olvidó e inició también el trato bestial en su contra, sin respetar castas, posiciones e ideologías, corrompiendo y destruyendo los pocos vestigios del mundo indígena, y aunque las Leyes de Indias iban encaminadas a proteger al indígena de los antiguos imperios de México y del Perú, (encargadas por pensamiento de la Reina Isabel la Católica), no fueron más que una serie de concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos, a los que se les fijaba unilateralmente el pago cuando les iba bien, por que a otros ni eso, sólo derecho a comida, techo y protección del señor de la encomienda.

Dichas condiciones de vida se mantuvieron por todo lo que conformaba el territorio mexicano, desde Cozumel hasta la Alta California, en donde iban realizando apercibimientos a los naturales, mismos que se llevaban a cabo mediante un acto jurídico que consistía en notificar a la persona requerida las consecuencias que se seguirían de determinadas actitudes u omisiones suyas, así como el requerimiento, mismo que fue pieza clave para la legitimación de la acción conquistadora castellana, que era un documento jurídico, leído por un notario, en el cual se requería al enemigo para que aceptase la soberanía de Castilla y adoptase la fe de Cristo.

Por su parte, J. Jesús Castorena en su obra denominada "Manual de Derecho Obrero", dice sobre el trabajo en la Colonia: "El trabajo en la Colonia se encontraba dividido en dos grupos, el de la ciudad y el de los indígenas, el trabajo de la ciudad se ejecutó por regla general bajo el sistema del corporativismo.", y precisa más adelante: "Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los

españoles; se prohibió la práctica de este oficio a los indígenas.”⁷⁶; así fue como los primeros Virreyes entre ellos el primer Virrey Don Antonio de Mendoza, inició una larga búsqueda de nuevos territorios para conquistar y aprovechar, financiando las jornadas de sus capitanes, llegando inclusive a Oceanía, Sur de América y Asia, siempre bajo la misma tesitura, el aprovechamiento de los naturales sin respeto a sus civilizaciones, culturas, ideologías, religión, etc.

4.3.2 LEYES DE INDIAS.

Fueron un conjunto de disposiciones legales promulgadas por los reyes de España y otras autoridades subordinadas a ellos, con el objeto de ordenar el desempeño del gobierno en el Nuevo Mundo y para establecer un régimen jurídico especial en las colonias americanas.

Durante los tres siglos de dominio español en la Nueva España, los virreinos americanos dependientes de España se rigieron por este conjunto de leyes que se fueron adaptando a una compleja realidad que en la mayoría de los casos no existían precedentes. Ese grupo legislativo estaba formado por normas procedentes del Derecho castellano, que actuaba como base jurídica fundamental, las específicas de Indias (entre las que cabe destacar asimismo las capitulaciones firmadas entre los monarcas y los colonizadores, o las bulas que el Papado emitió para dirimir diferentes querellas respecto del Nuevo Mundo), y aquellas procedentes del Derecho indígena que fueron introducidas por su utilidad en las relaciones con la población autóctona.

Dentro de las más importantes legislaciones con matiz laboral o social emitidas en esa época y con vigencia actual, de acuerdo al Licenciado Genaro V. Vázquez Quiroz, en el prologo de su libro denominado *Doctrina y Realidades en la*

⁷⁶ CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, cuarta edición, Porrúa, pp. 39 y 40.

Legislación para los Indios, editado en México en 1940, se encuentran las siguientes disposiciones:

- La idea de la reducción de las horas de trabajo, que se consolidó con la jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios.
- La protección al salario, y en especial con respecto al pago en efectivo, oportuno e íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.
- La tendencia a fijar el salario. Cita Vázquez que dicha disposición fue dictada en 1576 por el Virrey Enríquez al ordenar que se paguen 30 cacao al día como salarios a los indios macehuales.
- La protección a la mujer en cinta, dictada en las leyes de Burgos.
- La protección contra labores insalubres y peligrosas. Establecida en la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538.
- El principio procesal de verdad sabida que operaba a favor de los indios, (ahora denominado in dubio pro operario), por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.
- El principio de las casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790.
- La atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad, consagrados en el bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785.

De igual manera, desde la legislación de Indias arranca el origen de las disposiciones sobre la función pública, con los siguientes antecedentes:

- Felipe II, en 1583, ordenó a la Cámara de Castilla poner cuidado en la provisión de oficios.
- Felipe III, en 1614, condenó con la inhabilitación y otras penas al que emplease dádivas o promesas, por sí o por otra persona, con el fin de conseguir empleo.
- Carlos III, en 1785, ordenó la inoportuna concurrencia de postulantes a la Corte, diciendo que "además de la confusión que ocasionaba con sus importunidades en los ministerios y oficinas, turbaban se servicio abandonándolo".
- Carlos VI, en 1799 y 1801 dispuso que no se admitiesen solicitudes "de mujeres e hijos de los pretendientes de empleos". (Leyes segunda, tercera, novena y 14 del Título XXI, L, III, Novísima recopilación).

Por otro lado, es de señalarse que las citadas ordenanzas sirvieron de control para encauzar y orientar las actividades del trabajo, logrando una mayor apertura para la enseñanza de los oficios, lo que provocó un beneficio de la producción, ya que la protección de los naturales considerados como "trabajadores"; por parte de la corona, se tradujo en una mejoría para una mayor producción, ya que trajo consigo cierta tranquilidad y orden general, dando oportunidad a que se desarrollase la producción y que el ejercicio de los diversos oficios que imperaban en la época, se realizare en una forma inteligente, ello en razón a que permitió a la población indígena realizar de manera libre actividades que antes no le eran permitidas, lo cual provocaba abusos constantes.

En consecuencia, en la época colonial se trabajó bajo un sistema de corporativismo parecido al de la época feudal de Europa, y en este sentido, de acuerdo a lo citado por Néstor de Buen en una de sus obras, el Barón de Humboldt, al describir los obrajes de la Nueva España, da una imagen patética de su funcionamiento, al señalar: "...Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes (condenados a remar en la galeras), que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar su jornal. Unos y otras están medio

desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel, las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir a casa, los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremediamente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura...”⁷⁷

4.3.3 ÉPOCA DE MÉXICO INDEPENDIENTE (1824-1917).

México inició la lucha por su independencia en 1810, recogiendo el fruto de la victoria al cabo de diez años, y España dejó de nombrar a los gobernantes y de dictar las reglas de gobierno a que se sujetaban los mexicanos, en el primer siglo de nuestra independencia la Administración Pública se caracterizó por turbulencias políticas, económicas y sociales, teniendo como su objetivo preponderante consolidar nuestro sistema político, sustituyendo las estructuras generadas durante la época colonial.

En los primeros 50 años de vida independiente, en México cohabitaron Imperios, Repúblicas Federales, Repúblicas Centrales, tres Constituciones, numerosas Leyes Orgánicas y por si fuera poco hay Guerras con Francia y Estados Unidos, Caudillos, cuartelazos, levantamientos y botín, todos ellos constituyen en resumen los acontecimientos de la época.

La primera tarea fundamental que en 1821 ocupó al México independiente fue buscar una organización política, siendo necesario para ello el paso por una tragedia de medio siglo. Diez años de guerra resultaban incapaces para sacudirse tres siglos de dominación política, económica y cultural casi absoluta. España gobernó a sus colonias con todas las reglas de una administración colonial.

⁷⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, Ob. Cit., p. 287.

Antes de la independencia la ley del monarca era absoluta y la única válida, ningún funcionario del régimen español era elegido por los mexicanos, siendo todos nombrados por el Rey, quien jamás los escogía entre los indios o mestizos, y rara vez entre los criollos. Roto el vínculo de dependencia surge la lucha civil por dirigir los aspectos importantes de la nueva vida independiente: Aduana, Hacienda, Política Exterior, Negocios Eclesiásticos y Fomento. Se empieza a discutir el problema de la igualdad legal entre los mexicanos. Se critica la multiplicación de los empleos para contentar la ambición de todos los que lo quieren, y satisfacer así el quimérico derecho de igualdad absoluta.

En los albores del siglo XIX, con un Miguel Hidalgo y Costilla encabezando la lucha por la independencia y en medio del caos de la rebelión se crean numerosos empleos. Fue grande el número de empleos militares que Hidalgo dio, pues para obtenerlo no había más que pedirlo y abundaban ya los Coroneles y Oficiales de todas las graduaciones, ya que las promociones se hacían por ligerísimos motivos.

Puede decirse que el devenir histórico de la Administración de Personal al Servicio del Estado presenta desde entonces una serie de deficiencias, carencias y defectos que se expresan como resultado de un largo proceso durante el cual se han emitido una serie de normas que no han sido aplicadas en la práctica, por no adaptarse al comportamiento de los grupos humanos a quienes van dirigidas, generando una falta de correspondencia entre la realidad y la ley.

4.3.4 EL DECRETO CONSTITUCIONAL PARA LA LIBERTAD DE AMÉRICA MEXICANA, SANCIONADO EN APATZINGÁN, EL 22 DE OCTUBRE DE 1814.

Por iniciativa de José María Morelos y Pavón, el 15 de septiembre se reunió en Chilpancingo el Congreso de Representantes de las Regiones liberales. El 6 de noviembre, el congreso formado por Letrados, Eclesiásticos y Abogados proclamaba

formalmente la independencia de México, rechazando la Monarquía y estableciendo la República, avocándose a discutir la promulgación de una Constitución apropiada a la Nueva Nación, de tal suerte lo expresa Haro Bélchez Guillermo, "el 22 de Octubre del siguiente año, en la pequeña ciudad de Apatzingán fue proclamada la primera Constitución de la Nación Mexicana. Dicha Constitución se inspiró al igual que la Constitución Española de Cádiz, en la Constitución Francesa de 1793 y 1795 de marcada concepción liberal moderna."⁷⁸

El documento constitucional de Apatzingán de 1814, tuvo el mérito de ser la primera aproximación legal que esbozó el modelo para el país en gestación. Aunque este texto constitucional vio la luz antes del reconocimiento de la independencia mexicana, su contenido sirvió de guía para el pensamiento constitucional de la primera mitad del siglo XIX, de igual manera, en él se dan los primeros brotes de legislación para los trabajadores burocráticos, siendo que en la época independiente no estaba bien determinada la situación que prevalecería para los empleados del gobierno, al señalar en su parte relativa:

"Artículo 25. Ningún ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por sus servicios hechos al Estado, éstos no son títulos comunicables no hereditarios, y así es contrario a la razón la idea de un hombre nacido legislador o magistrado."

"Artículo 26. Los empleados públicos deben funcionar temporalmente, y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos, conforme a la Constitución."

"Artículo 159. Atribuía al Supremo Gobierno la facultad de suspender a los empleados nombrados por él o por el Congreso cuando hubiere "sospechas vehementes de infidencia" mediante una especie de juicio ante el Tribunal competente o ante el Congreso, según el caso."

Por su parte el artículo 167 señalaba que era facultad del Supremo Gobierno "deponer a los empleados públicos", y el artículo 173 establecía la atribución de enviar "mensualmente al Congreso una nota de los empleados que estuvieren suspensos, y cada cuatro meses un estado de los ejércitos". También se preveía la

⁷⁸ HARO BÉLCHEZ, Guillermo. El Derecho de la Función Pública, Echas, México, 1993, p.47.

existencia de un Tribunal de Residencia encargado de conocer de las faltas cometidas por los servidores de la cosa pública.

En 1815 fue dada una circular del Ministerio de Hacienda: "Mandando a todos los que soliciten colocación en este ramo lo hagan por conducto de sus jefes respectivos, a quienes se les previene de dirección a toda instancia sin excusa alguna."

Ya desde 1818 se reglamentaron el abono de sueldos de los empleados que gozaban de licencias temporales para restablecer su salud. En el mismo año se prohíbe a los que manejaban caudales de la nación disponer de ellos, así como una pena a los funcionarios públicos que no cumplieran con algún decreto u orden.

No obstante la vida de nuestro primer texto constitucional fue efímera y cuando Félix María Callejas fue nombrado Virrey, suprime esta Constitución de Apatzingán, que en realidad nunca fue aplicada.

4.3.5 LA CONSTITUCIÓN DE 1824.

El deseo del México independiente para adaptarse al torrente de la civilización occidental no pudo hacerse realidad fácilmente, durante esos años de total desorden los empleos en el gobierno y particularmente la profesión militar ofrecían el mejor medio para lograr la subsistencia. Estos sucesos aunados a la herencia de tres siglos de colonia dieron por resultado el agravamiento de las formas de corrupción, debido a que los escasos fondos que se destinaban a gastos de infraestructura, con frecuencia iban a parar al bolsillo de la burocracia Gubernamental o de los caciques locales, en ese marco se creó en México la primera Constitución en el sentido estricto de la palabra.

Este fue el primer ordenamiento jurídico en forma que estuvo en vigor en la época independiente de México. Estableció un gobierno republicano, representativo y federal, se inspiró en Constituciones Europeas como la española de 1812, así como en la estadounidense. Estableció que cada estado elegía sus gobernadores y legislaturas, cobraba sus impuestos y contribuía para sostener al gobierno federal con una cantidad fija, que variaba según la población y riqueza de cada uno. El proyecto jurídico comenzó a discutirse el 1 de abril de 1824 y se aprobó el 3 de octubre de ese año, con el nombre de Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Se mantuvo en vigor hasta 1835 sin registrar enmiendas.

En la parte relativa a los funcionarios públicos, con la desaparición de la Administración Colonial, en nuestra incipiente vida independiente las reformas se reducían a ceses masivos en busca de economías presupuestarias. Ello se reflejó en el hecho que durante los primeros treinta años de vida independiente, el Gobierno Federal contara tan solo con cuatro Secretarías de Estado o dependencias directas del ejecutivo. Encontramos ya antecedentes muy importantes de la realidad mexicana actual, como por ejemplo en su artículo 110 se enumeraban las atribuciones del Presidente de la República, destacando entre ellas las establecidas en las siguientes fracciones:

"Fracción III. Nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho."

"Fracción IV. Nombrar a los jefes de las oficinas generales de Hacienda, los de las Comisarías Generales, los enviados diplomáticos y cónsules, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, milicia activa y armada, con aprobación del Senado y, en sus recesos, del Consejo de Gobierno."

"Fracción VII. Nombrar a los demás empleados del ejército permanente, armada y milicia activa, y de las oficinas de la Federación, arreglándose a lo que dispongan las leyes."

"Fracción XX. Suspender de los empleos hasta por tres meses y privar hasta por la mitad de sus sueldos, por el mismo tiempo, a los empleados de la Federación infractores de las órdenes o decretos; y en los casos que crea debe tomarse causa a tales empleados, pasará los antecedentes de la materia al Tribunal respectivo."

Respecto a las disposiciones jurídicas de la época Guillermo Haro señala:

"Junto a estas disposiciones constitucionales, en 1827 se decreta que los españoles no podrán tener empleo en los supremos poderes. En 1828, se dio una circular con reglas para cubrir las vacantes. En el mismo año se otorgó pensión a los trabajadores de la Casa de Moneda. Para 1829, fue expedida una ley para que se trabaje en las oficinas todos los días, menos los de fiesta nacional. En 1831 fueron citadas dos leyes; la primera sobre descuentos de sueldos y la segunda, sobre viáticos a familias de diputados. Para estas fechas, el derecho al sueldo era ampliamente reconocido y éste sólo era deducible por disposición legal, en determinados casos. Posteriormente, en 1833 se establece que los empleados de las cuatro Secretarías de despacho deben ser de confianza del Jefe del Ejecutivo, pudiendo remover a quienes no lo merezcan. En ese mismo año más intenso en cuanto a disposiciones relativas a los servidores públicos fue 1835, ya que durante ese año se promulgaron entre otras: la Ley sobre Pensión que deben disfrutar los empleados diplomáticos cuando cesen en su cargo y una ley relativa al sueldo que disfrutaría el Presidente de la República, los secretarios de Despacho, los consejeros, los senadores y los diputados".⁷⁹

Es procedente señalar que el 30 de diciembre de 1836, el Congreso sustituyó la Constitución de 1824 por las denominadas Siete Leyes, que suprimieron el sistema federal estableciendo una república central. Además, instituyó por encima de los tres poderes, el llamado Supremo Poder Conservador. Con este cuerpo de leyes se restringieron las libertades de la mayoría de la población, privilegiando a los grupos más poderosos en lo económico y político. Sistema jurídico que estuvo vigente hasta que fueron dictadas las "Bases Orgánicas o Bases de la Organización Política de la República Mexicana", con las cuales se organizó la nación en República centralista y se abrogó el Supremo Poder Conservador, dividiéndose el poder público en legislativo, ejecutivo y judicial, garantizando la igualdad, libertad y seguridad jurídica para todos los ciudadanos. Siendo aprobadas dichas bases orgánicas el 14 de junio de 1843 y teniendo una vigencia de poco más de tres años.

En tales condiciones, el 21 de mayo de 1847 se aprobó el "Acta Constitutiva y de Reformas de los Estados Unidos Mexicanos, misma restauró el sistema federal de gobierno y declaró vigente, con algunas reformas, la Constitución de 1824.

⁷⁹ Ibidem, pp.49-50.

4.3.6 LA CONSTITUCIÓN DE 1857.

En esta Carta fundamental se destacaron los derechos del hombre como la base de las instituciones, la libertad y la igualdad de todos ante la ley; Consagró las libertades de enseñanza, trabajo, pensamiento, petición, asociación, comercio e imprenta; Implantó el federalismo y el establecimiento de una república representativa; Depositó el poder ejecutivo en un solo individuo. Su división política se estructuró en veinticinco estados, un territorio y un distrito federal. No difirió mucho de la promulgada en 1824 en cuanto a la organización del Estado y su pronunciamiento fundamental fue en favor de las garantías individuales.

Se promulgó el 11 de marzo de 1857; Sin embargo el 17 de diciembre de ese año, el general Félix María Zuloaga se pronunció en contra de ella, iniciándose la guerra de Reforma o de los Tres Años, lapso en el cual estuvo suspendido el orden constitucional. En 1861, con el triunfo de los liberales, se aplicó por un breve plazo, para invalidarse con la Intervención francesa en 1862. Fue hasta la Restauración de la República en 1867, cuando se aplicó cabalmente este ordenamiento, conviene señalar que a su clausulado original se añadieron las Leyes de Reforma de 1859, que nacionalizaron los bienes eclesiásticos, suprimieron la propiedad comunal de los indígenas y establecieron la tolerancia de cultos, el matrimonio, el registro civil y la secularización de los cementerios.

Respecto a las relaciones jurídicas del Estado y sus empleados, en dicha carta fundamental destacan los siguientes artículos:

Artículo 72. El congreso tiene la facultad:

I.....

XI. Para crear y suprimir empleos públicos del a Federación; señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones.

XII. Para ratificar los nombramientos que haga el Ejecutivo de los ministros, agentes diplomáticos y cónsules, de los empleados superiores de hacienda, de los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y armada nacional.

XIII. ...

XXIX. Para nombrar y remover libremente a los empleados de su secretaría y a los de la contaduría mayor, que se organizará según lo disponga la ley”.

Resulta procedente señalar que en su artículo 74 fracción III reservó a la diputación permanente, la facultad de aprobar los nombramientos a que se refiere el artículo 85, fracción III, numeral que consignaba las facultades y obligaciones del Presidente de la República, dentro de las cuales encontramos las siguientes:

"I. ...

II. Nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda, nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes.

III. Nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, con aprobación del congreso, y en sus recesos de la diputación permanente.

IV. Nombrar con aprobación del congreso, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y armada nacional y los empleados superiores de hacienda.

V. Nombrar los demás oficiales del ejército y armada nacional, con arreglo a las leyes”.

Dicha Carta fundamental dedicó su título IV (artículos 103 al 108), a la responsabilidad de los funcionarios públicos. En esa época histórica se emitieron otros ordenamientos legales de interés para los trabajadores al servicio del estado, relativos a las pensiones, delitos oficiales, expedición de nombramientos de empleados públicos, descuentos, licencias e impuestos sobre sueldos, sanciones administrativas como destitución o administración, así como un sistema de recompensas y la inamovilidad y otorgamiento de ascensos atento a la responsabilidad mostrada por los funcionarios

En 1911 fue elaborado el “Proyecto de Ley del Servicio Civil de los empleados Federales”, que intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas, más no llegó a ser aprobado.

4.4 ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.

Se refiere al periodo de tiempo correspondientes a hechos históricos de la época que se está viviendo, y en tales condiciones podemos señalar que este inició con la emisión de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, misma que al ser fruto del movimiento revolucionario fue influida en gran medida de un espíritu social, y consecuentemente fueron expedidas leyes secundarias como lo son la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo buscando la protección a las clases desprotegidas, o bien el equilibrio entre las clases que detentan el capital y la fuerza de trabajo.

De igual manera la época contemporánea se caracteriza por buscar la igualdad de genero y no solamente para las mujeres, sino en general para los grupos que por sus circunstancias particulares son susceptibles de arbitrariedades o abusos, tales como los niños, adultos mayores, etc.

4.4.1 CONSTITUCIÓN DE 1917.

En el Congreso Constituyente de 1917, estaba en embrión "El Derecho del Trabajo", dirigido a proteger a la clase trabajadora y establecer Tribunales de Trabajo para resolver los conflictos suscitados entre patrones y obreros, por lo cual en la constitución de 1917, nació el artículo 123, que viene a crear un título especial denominado "Del trabajo y previsión social", que sentó las bases fundamentales sobre esta materia, dando así satisfacción a un clamor anhelante de una clase que proclamaba una justicia social; La clase trabajadora.

El Congreso Constituyente para la elaboración del artículo 123 Constitucional, inició sus labores el 01 de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917. Fue convocado por Don Venustiano Carranza, promulgándose el 05 de febrero de 1917 y entrando en vigor el 01 de mayo del mismo año.

De acuerdo con la exposición de motivos del artículo 123, en dicho congreso se resolvió: "Es necesario cuidar que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados"⁸⁰, dando pauta para la aparición de las juntas de conciliación y arbitraje. Cabe hacer hincapié que las normas procesales del artículo 123, son originarias de la lucha constante entre los dueños de los medios de producción y sus trabajadores y no tiene antecedentes del Derecho Procesal Civil, ni de ningún otro Derecho Procesal.

Puede decirse que el verdadero Derecho Procesal del Trabajo nació en México con el artículo 123 Constitucional, debido a la explotación que sufrían los trabajadores, así como las tragedias impregnadas de sangre. Y es por eso que plasmó en dicho artículo nuevos derechos sociales a su favor, para combatir la explotación y reivindicarlos por medio de la asociación obrera y la huelga, surgiendo esta norma reivindicatoria y protectora de la clase trabajadora, buscando que tanto el Derecho Sustantivo como el Procesal, tengan un contenido eminentemente social, para proteger los derechos de trabajadores en general, tanto en el ámbito privado como público en que la persona preste sus servicios.

En el Constituyente de Querétaro, la búsqueda de garantías individuales que consagraran el derecho al trabajo fue primordial, debía reflejar el sentir de los trabajadores que durante muchos años la legislación existente jamás había elevado a nivel constitucional. Se trató lo relacionado a los derechos individuales de los trabajadores, los derechos de sindicalización y huelga, se reglamentó la figura del paro, se habló de medidas de higiene y seguridad en el trabajo entre otras, se sintetizó en normas jurídicas los anhelos revolucionarios, las reivindicaciones nacionales y los principios que encauzan la vida institucional del país.

⁸⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 32.

Anteriormente a la promulgación de la Constitución, las luchas de los trabajadores, los campesinos y los obreros, fueron para conseguir un lugar digno y se les considerara con derecho de ser libres para dedicarse a lo que quisieran y que dejara de considerarse el trabajo como un arrendamiento o como un artículo de comercio, y en el artículo 123 se reivindicó ya al trabajador, sus estipulaciones determinaron de alguna manera el sentir de la clase trabajadora, quedando plasmados varios principios de la dignidad humana por cuanto al trabajo se refiere.

Una de las principales garantías establecidas en dicha Carta Magna es la consagrada en la fracción XXII del artículo 123, que señala que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Obligación que también aplica cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares del patrón que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Cabe señalar que la Constitución en su texto original no previó la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, es más, el artículo 123 preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, podían legislar en materia de trabajo; sin embargo, la reforma al artículo 73, fracción X (Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929), y al artículo 123 de la Constitución, reservó, al Congreso de la Unión la materia del trabajo ordinario, entre patronos que llamaremos comunes y sus trabajadores.

Dicha Constitución introdujo una serie de modalidades en las relaciones entre el Estado y sus servidores; reconoció la facultad discrecional del Presidente de

la República para designar a sus más cercanos colaboradores y a los más altos funcionarios de la Federación, según dispone el artículo 89, fracciones II a V.

Los artículos 108 a 113 de la Constitución señalan las bases sobre las cuales se podrá responsabilizar a los altos funcionarios de la Federación por la Comisión de delitos, ya sea oficiales o del fuero común, y establece lo que se ha denominado "juicio político" ante el Congreso de la Unión.

4.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos. Durante el período presidencial de Plutarco Elías Calles, el Gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y el artículo 123 de la Constitución, indispensables para la federación de la ley de trabajo, por lo que la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero patronal que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, presentado para su estudio un proyecto del Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por el Sindicato de Trabajadores Mexicanos, es el primer antecedente concreto de la elaboración de la Ley de 1931.

Tiempo después el Presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto del Código Federal del Trabajo, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, al establecer el principio de la sindicalización única, debido a que en el municipio se trataba con los sindicatos gremiales, aunado a que consignaba la tesis del arbitraje obligatorio de la huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi obligatorio y obligatorio, llamado así porque la Junta debía arbitrar el conflicto y los trabajadores podían negarse a aceptar el Laudo, de conformidad con la fracción 21 de la declaración de los Derechos Sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto al que ya no se le dio nombre de Código de Trabajo, sino de Ley. Fue discutida en Consejo de Ministros y remitida al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatida; y con un número importante de modificaciones, se aprobó y promulgó el 18 de agosto de 1931, fecha en que nació a la vida jurídica la Ley Federal del Trabajo de observancia general en toda la República y reglamentaria del ya artículo 123 constitucional. Esta ley ya consideró al trabajador como una persona digna por el hecho de la prestación de un servicio sujeta a un contrato de trabajo. Sin embargo, se seguía limitando a la presencia material del documento. Habló del trabajo de los menores, de las mujeres, de las jornadas de trabajo, del salario, de obligaciones patronales y de los trabajadores así como sus respectivas prohibiciones, entre muchos temas más.

El capítulo III bajo el rubro "*De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación*", ya habló sobre medios de prueba, sin embargo, no se precisaron expresamente cuáles debían ser, así el artículo 505 señaló: "...Si no se llega a un acuerdo, la junta citará en el acto a las personas para que comparezcan dentro del tercer día, con el objeto de que formulen por un lado su demanda u opongán por otra parte excepciones, y se rindan a continuación pruebas que los interesados estimen convenientes. Recibidas las pruebas, la Junta en vista de las mismas, redactará dentro del tercer día, con los considerandos que funde, su opinión, como amigable componedora...". Si bien ya se hablaba de pruebas, no se especificó cada una de ellas, y lo que es más importante, el procedimiento era sólo de conciliación, es por ello que no era estructuralmente una resolución sino como lo dice el artículo, una mera opinión.

Por su parte en su capítulo IV, bajo el rubro: "...De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje", se estableció con más detalle los medios de prueba, aunque tampoco se enumeraron ni explicaron cada

una de ellas, sin que esto implique que de su redacción no se deduzcan algunas de ellas.

Este es el antecedente más cercano que encontramos de las pruebas ofrecidas en un procedimiento en materia de trabajo y precisamente el momento en que deban hacerse, pero todavía no existía un marco o proceso definido respecto a las pruebas documentales objeto de la presente investigación.

Para mejor proveer, resulta procedente transcribir los artículos conducentes de la primera Ley Federal del Trabajo:

Artículo 518. Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto.

Previamente a la contestación de la reconvencción se intentará la avenencia de las partes, en un breve periodo de conciliación que se abrirá al efecto.

Siendo procedente señalar que dicho procedimiento es muy similar al actual, sin embargo respecto a los medios de prueba existen diferencias, como se desprende del contenido de los siguientes artículos:

Artículo 520. Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

Artículo 521. Si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes.

De los numerales anteriores se desprende que se otorgaba a las partes la facultad de convenir no llevar a cabo periodo de pruebas de considerar que el juicio se trataba de un asunto de derecho más que de hechos que probar, así mismo se estableció que también las partes eran las que debían solicitar la Junta recibiera el asunto a prueba, lo cual establece una marcada diferencia con el proceso actual en el cual se abre de oficio el periodo a prueba y no se otorga a las partes la posibilidad de renunciar a dicha etapa procesal y en todo caso la Secretaria actuante tiene por perdido el derecho ante la falta del ofrecimiento respectivo, así mismo respecto al ofrecimiento y recepción de las pruebas se estableció:

Artículo 522. En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Pasado el periodo del ofrecimiento, la Junta o el grupo especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que se admiten y desechará las que estime improcedentes o inútiles.

Concluido el periodo del ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Artículo 523. Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego o que para serlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

De lo anterior es posible concluir que las reglas para el ofrecimiento esencialmente siguen siendo las mismas, esto debido a que tiene que acreditarse que se tratan de pruebas relacionadas y útiles en el asunto, así como que deben ofrecerse con todos los medios para su desahogo, resultando importante que en este sentido la Ley establecía la obligación de cada parte de la preparación de los medios de prueba, existiendo en esa época la igualdad procesal estricta, esto es que no se imponían fatigas procesales al patrón como hoy en día, lo anterior como se desprende del artículo 524 que establecía:

*Artículo 524. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.
La Junta o el grupo especial, en su caso, a mayoría de votos, podrá desechar las preguntas que no tengan relación con el negocio a debate...⁸¹*

4.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 entró en vigor el primero de mayo de ese año, y a este respecto Fernando Flores González señala: "... aparte de que ha recogido las experiencias de los últimos 40 años en materia de relaciones laborales, tiene la virtud de una mejor sistematización, la introducción de un gran capítulo de contratos especiales como el de los trabajadores de confianza, de las tripulaciones aeronáuticas, del trabajo en los autotransportes; de maniobristas o estibadores, de trabajadores del campo, de los agentes de comercio y vendedores, de los deportistas profesionales de los actores y músicos, del trabajo a domicilio y de los trabajadores de hoteles y restaurantes; aparte de una completa modificación al trabajo marítimo y ferrocarrilero y un nuevo enfoque, de gran proyección social, al trabajo doméstico."⁸²

Respecto a esta ley, es de señalarse que en su título catorce bajo el rubro "Derecho Procesal del Trabajo", establecía las bases para definir la solución de conflictos de trabajo, contenía los principios laborales de que el proceso debe ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, que aún prevalecen, esto es, ordena el comportamiento de las Juntas frente a las partes para resolver el conflicto de intereses que se pone a su decisión.

⁸¹ La Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, concordancias e interpretación jurídica y doctrinaria por PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Primera Edición, Textos Universitarios, México, 1949. pp. 187-190.

⁸² FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Trigésimo primera edición. Porrúa. México, 1992. p. 238.

Por su parte, dentro de ese mismo título, el capítulo XII se dedicó a “los Medios de Pruebas”, permitiendo identificar que pruebas son admisibles en materia procesal laboral, siendo tales: La confesional, documentos, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental, fotografías, y en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. También determina en que forma y con que elementos deben ser ofrecidas, así como la manera en que deben desahogarse una vez admitidas por las Juntas.

Es procedente señalar que aparecieron publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero del año 1980 reformas trascendentales a esta Ley Federal del Trabajo, y una de estas reformas se refirió específicamente en materia individual agregando dos últimos párrafos a su artículo 47 y que en esencia señalan que el aviso de rescisión deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador y la falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado, con ello la obligación de dar aviso en el procedimiento ordinario se convierte en la carga procesal del patrón.

De igual manera se estableció el principio de concentración del procedimiento, es decir, se quitaron defensas e incidentes que hacían retardado e ineficaz el procedimiento. Aparece también la suplencia de la deficiencia de la demanda del actor. Además la carga de la prueba del patrón se refiere a que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de allegarse al conocimiento de los hechos y requerir entonces al patrón de los documentos, donde aparezcan: la fecha del trabajador, su antigüedad, faltas de asistencia, justificación de las causas de rescisión, terminación

de la relación de trabajo, entre otras. Para mejor conocimiento, resulta procedente transcribir los artículos conducentes de la Ley que nos ocupa:

Artículo 758. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oirá los alegatos y dictará el laudo.

Aquí es facultad de la Junta determinar si el conflicto queda reducido a un punto de derecho y pasa a alegatos, a diferencia de la Ley anterior en la cual las partes podían determinar dicha situación, de lo que se infiere el principio social de protección a la clase más débil, buscando evitar el abuso del más fuerte. Asimismo, de manera detallada establece como deberá llevarse a cabo el ofrecimiento de las pruebas al señalar en lo conducente:

"Artículo 759. La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes."

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

I. Si concurre una sola de las partes, ofrecerá sus pruebas de conformidad con las fracciones siguientes.

Si ninguna de las partes concurre, la Junta procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 770;

II. Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen;

III. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte;

IV. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo;

V. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente;

VI. Si se ofrece prueba confesional, se observarán, las normas siguientes: ...

....

IX. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles; y..."

De lo anterior se deduce que la nueva Ley continuó con el mismo espíritu procesal que su antecesora respecto a que las partes deben ofrecer sus medios de prueba con todos sus elementos para su desahogo y así mismo deben tener relación con los hechos, y respecto a la prueba documental motivo de estudio, es de señalarse que la misma quedó relegada ya que apenas si la nombra, mientras que hace un énfasis especial a otros medios de prueba como lo son la confesional o incluso la testimonial, dado que a la confesional se le tenía como la prueba reina, respecto de la cual se lleva a cabo un estudio detallado respecto de su ofrecimiento y sobre todo desahogo en el artículo 766 y siguientes, de ahí lo importante del presente estudio dado que como ha quedado establecido con antelación la prueba documental en la actualidad ha ido ganando terreno respecto de otras pruebas para verificar los hechos que las partes hacen valer en juicio, dado que de ofrecerse correctamente resulta irrefutable, pero ante la poca normatividad en la Ley es procedente su análisis debido para conocer sus particularidades y su manejo correcto.

Cabe señalar que atento al artículo 762. Son admisibles todos los medios de prueba, lo cual otorga un gran margen de acción a los litigantes, al permitirse verificar los hechos manifestados de cualquier forma, esto es, se permite ofrecer cualquier declaración, persona, objeto, cosa, etc., siempre y cuando sea lícita y no vaya en contra de la moral o las buenas costumbre, con lo cual sólo la imaginación y genialidad de cada parte es el límite para hacer valer sus afirmaciones.

4.7 ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LAS LEYES FUNDAMENTALES, PREVIOS A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Es procedente señalar que de los Trabajadores al Servicio del Estado, han tenido prácticamente las mismas necesidades, y ha sufrido de las mismas arbitrariedades por parte de los funcionarios de nivel medio y superior, quienes

como representantes del Titular de la Entidad o Dependencia administran la relación laboral, que los trabajadores del ámbito privado por los dueños del capital o quienes les representan, cuyos juicios son normados por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, y es en tales condiciones que sus antecedentes históricos son prácticamente comunes, sobre todo en lo relativo a los cambios trascendentales de las políticas y sistemas legales realizados con motivo de los sucesos políticos y sociales que fueron transformando a nuestro país, por tanto, para evitar repeticiones tediosas, se hará mención de manera sucinta a los antecedentes que ya fueron analizados de manera más puntual en temas anteriores del presente trabajo.

En tal sentido, la legislación secundaria del siglo XIX destinada a regular diferentes aspectos de la relación jurídica del Estado con sus empleados fue abundante y a la vez casuística, siendo una de sus principales fuentes las disposiciones de las fuerzas armadas, columna vertebral para el México que nacía, la excesiva normatividad generada a través de leyes, bandos, decretos y ordenanzas, aunado a los problemas político-sociales que caracterizan al México del siglo XIX, hacen creer con sobrada razón que fue mínima la eficacia de tales normas, sobre todo tomado en cuenta que la vida y el alcance de las leyes fundamentales era amenazada, y no pocas veces abolida, como lo evidencian los sucesivos documentos que con carácter constitucional se redactaron durante el primer siglo de la independencia nacional.

También sobresale que en las primeras décadas de la vida independiente, el contenido de las leyes en la materia estaba influenciada y en algunos casos superada por la costumbre y las reglas que se habían heredado de la época colonial, con las modificaciones propias del nuevo orden, tampoco podemos olvidar las ponderaciones de orden político que hacían de los cargos públicos un recurso de revancha en favor de la fracción en turno, desplazando de los quehaceres gubernativos al grupo o grupos vencidos.

Otro aspecto relevante es que el legislador se ocupó preferentemente de los empleados hacendarios, del servicio exterior y de los militares, ya que tanto los documentos constitucionales anteriores a nuestra Ley de 1917, como en ésta, no son pocos los artículos que hacen mención a los referidos servidores.

La historia de la relación Estado-empleado anterior a la Constitución de 1917 permitirá llegar con mayor perspectiva al análisis de las instituciones burocráticas vigentes, toda vez que tal y como se podrá apreciar en las siguientes páginas, la discrecionalidad del poder Ejecutivo para nombrar y remover libremente a los empleados en el México del siglo XIX era evidente, de igual forma se muestra la facultad de Órgano legislativo para crear y suprimir empleos públicos que fue reiterada en las diversas leyes fundamentales del país.

En este orden de ideas, es de hacerse valer que dentro de los antecedentes legales más importantes están los siguientes:

DECRETO CONSTITUCIONAL PARA LA LIBERTAD DE LA AMÉRICA MEXICANA, SANCIONADO EN APATZINGAN EN 1814. Documento que tuvo el mérito de ser la primera aproximación legal que esbozó un modelo para el país en gestación, aún cuando este texto constitucional vio la luz antes del reconocimiento de la independencia mexicana, su contenido sirvió en mucho de guía para el pensamiento constitucional de la primera mitad del siglo XIX.

CONSTITUCIÓN FEDERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SANCIONADA EN 1824. Norma que estableció en su artículo 50, fracción XXIII, la facultad del Congreso General para “crear o suprimir empleos públicos de la Federación, señalar, documentar o disminuir sus dotaciones, retiros o pensiones”, que constituye una atribución de control del Poder Legislativo sobre los otros dos poderes, así mismo ésta facultad se traducía en una falta de seguridad en la permanencia en un empleo, pues éste podía desaparecer por decisión del congreso. Esta atribución del Congreso es recogida en su contenido básico en los documentos constitucionales que siguieron a la Carta fundamental de 1824.

Otro artículo importante sobre la relación jurídica de los empleados públicos con el Estado, es el artículo 110, que estableció interesantes facultades del Poder Ejecutivo sobre los trabajadores de la administración, destacando la facultad del presidente de nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho, así como nombrar a jefes de oficinas generales de hacienda, comisarías generales, enviados diplomáticos y cónsules, coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, milicia activa y armada, además se le otorgaron facultades para dar retiros, conceder licencias y arreglar pensiones de los militares, así como suspender del empleo hasta por tres meses y privar en consecuencia del sueldo a los empleados de la federación, entre otras facultades.

Sobre la facultad que la Constitución de 1824, le reserva al Poder Ejecutivo en la fracción XX del artículo 110 para acordar la destitución de los servidores públicos, el jurista del siglo XIX Don Teodosio Lares, apuntaba que se hacía necesario el distinguir entre las funciones amovibles e inmovibles, ya que los últimos resultaban derechos adquiridos, y en tales condiciones sobre las funciones amovibles el jurista señaló:

"Son administrativas, y tales deben ser por eso las de los ministros procuradores generales, prefectos, sub-prefectos, y demás agentes principales directos y auxiliares de la administración, y lo mismo debe decirse de los médicos, cirujanos y farmacéuticos de los hospitales de beneficencia; geómetras e ingenieros designados para el servicio de las obras públicas. La destitución o revocación de estos diversos agentes es un acto del Poder Ejecutivo o propiamente dicho, y no pueden dar lugar a debate contencioso-administrativo; solo que la destitución o revocación deber ser hecha por la misma autoridad que tiene el derecho de nombrar o de instituir".⁸³

Por lo que toca a las funciones consideradas de naturaleza inmovibles, Don Teodosio Lares apuntó:

"Hay ciertos servicios públicos, cuya garantía consiste en la inamovilidad de los funcionarios que los desempeñan: Inmovibles deben ser por ésta causa los magistrados y los jueces, los individuos del Tribunal de cuentas, los profesores de

⁸³ LARES, Teodosio. Lecciones de Derecho Administrativo, primera reimpresión, UNAM, México, 1978, pp. 47-48.

*las cátedras y los oficiales de mar y tierra, y otros funcionarios. El ciudadano investido de funciones cuyo carácter es de inamovilidad, no puede ser destituido ni retirado por el Poder Ejecutivo, sino en la forma indicada por la ley. El decreto del gobierno que la infringiera, ordenando la destitución o el retiro de un funcionario de esta clase, heriría su derecho, el de la inamovilidad; y el acto pertenecería a lo contencioso-administrativo”.*⁸⁴

Incluso aborda la clasificación de las funciones de los empleados cuyo nombramiento a su juicio hace presumir un derecho de propiedad al señalar:

*“Los empleos de que hablamos son aquellos auxiliares y de pura ejecución, que absorbe la vida y todas las facultades de los empleados, y que casi se confunden con las profesiones ordinarias. Ellos como observa bien Macarel, exigen una educación especial, y dirigida exclusivamente a su objeto: los oficiales u oficinistas que los sirven, contraen enlaces, sin más seguridad que la de su empleo; las esperanzas de su familia en él reposan, y de él esperan sus hijos el pan de cada día; el servicio en fin, que el empleado presta por la recompensa o sueldo que el tiene señalado, es el único medio que tiene para satisfacer sus necesidades, la única condición de su conservación y la de su familia. Este medio, esta condición, es su propiedad, es su derecho... Mientras el oficial no prevarique, mientras cumpla fiel y exactamente con todas sus obligaciones, tiene derecho para ser conservado, en el destino de que viene, he aquí todo el derecho de propiedad en los empleos, según nosotros lo hemos podido comprender, conciliando los principios generales de la propiedad con los de la administración pública”.*⁸⁵

De lo expuesto podemos indicar que aquellos cargos a los que en la primera mitad del siglo XIX, se les llegó a atribuir la generación del derecho de propiedad a favor de los empleados que los ocupasen, hoy día caen en la categoría de empleos de base.

BASES Y LEYES CONSTITUCIONALES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, DECRETADAS EN 1836. Consignaba como facultad del Congreso General crear o suprimir toda clase de empleos públicos, aumentar o disminuir sus dotaciones y fijar las reglas generales para la concesión de retiros, jubilaciones y pensiones. En su artículo 52 reservó a la Cámara de Diputados las atribuciones de: Nombrar jefes y demás empleados de la Contaduría mayor, así como confirmar los nombramientos que haga el gobierno para primeros jefes de las oficinas generales de hacienda.

⁸⁴ Ibidem, p. 49.

⁸⁵ Ibidem, p. 53.

En el artículo 53 fracción III, la Tercera Ley de 1836 se asignaba al Senado la prerrogativa de “aprobar los nombramientos que haga el Poder Ejecutivo para enviar diplomáticos, cónsules, coroneles, y demás oficiales superiores del ejército permanente, de la armada y de la milicia activa”.

Por su parte, en la Cuarta Ley de 1836, que se refería a la Organización del Supremo Poder Ejecutivo, se estableció que era prerrogativa del Presidente de la República, “nombrar libremente a los secretarios del despacho, y poderlos remover siempre que crea conveniente”.

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA MEXICANA
SANCIONADA EL 5 DE FEBRERO DE 1857.** En dicho ordenamiento constitucional, respecto a la regulación jurídica de los empleados y el Estado destaca el artículo 72 relativo a las facultades del Congreso para crear y suprimir empleos públicos, señalar, aumentar o disminuir dotaciones, ratificar nombramientos que hiciera el Ejecutivo de empleados de primer nivel, así como nombrar y remover libremente a empleados de secretaría y contaduría mayor.

El artículo 85 consignaba las facultades y obligaciones del Presidente de la República, dentro de que estaban nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, a los agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda, así como a los demás empleados de la Unión cuyo nombramiento o remoción no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes, nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y armada nacional y los empleados superiores de hacienda, entre otros con aprobación del congreso. Por otra parte, nuestra Carta fundamental del 57 dedicó su título IV (artículos 103 al 108), a la responsabilidad de los funcionarios públicos.

De igual manera, es procedente señalar respecto a la relación laboral entre las Entidades o Dependencias y sus trabajadores, los antecedentes existentes previos a la emisión de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y para tal efecto es procedente citar los siguientes:

En 1920, se intentó crear "Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo", sin resultado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo segundo que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil.

Es de señalarse que por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de esa época se determinó la exclusión de los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, ya que éste fue creado para "buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen".

En 1934 se emitió el denominado **"Acuerdo sobre organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil"**, propuesto y decretado por el entonces Presidente Abelardo L. Rodríguez, que serviría de base para la posterior expedición, el 15 de noviembre de 1937, del primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, limitando de manera clara los derechos colectivos de los trabajadores de ese sector. Al respecto Guillermo Haro señala que este último ordenamiento, aunque dirigido sólo a un grupo bien definido de servidores (trabajadores de la banca), daría lugar a otras normas importantes en la materia, como la expedición del 5 de octubre de 1938 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión

(abrogado el 4 de abril de 1941), que establecería todo un conjunto más o menos amplio de normas laborales burocráticas. Este fue el primer intento serio de reglamentación y reconocimiento a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, protegía a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios, otorgaba prestaciones y recompensas, también preveía los ascensos y en su capítulo VI detallaba obligaciones, sanciones y derechos. Tuvo una vigencia limitada de ocho meses.⁸⁶

Dos proyectos más, no aprobados, indicaron un movimiento organizado de los burócratas para preservar sus derechos, ya que se elaboró un proyecto, de "Ley de Servicio Civil", por varios abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario, el segundo proyecto fue enviado por el general Lázaro Cárdenas en 1937, fue el "Proyecto de Acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo", culminando dicho movimiento con el estatuto de 1938.

La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, como ya se indicó, hasta la expedición del **"Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión"** promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1938, por el Presidente Lázaro Cárdenas, tras el surgimiento de organizaciones como la Unión General de Trabajadores en Materiales de Guerra (1934), la Alianza de Trabajadores de Salubridad (1935) y la Alianza de Trabajadores del Estado (1935), transformada esta última en la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, que junto con diversas organizaciones como la Alianza de Telegrafistas Mexicanos, Frente Único de Trabajadores de Caminos, Sociedad Nacional de Empleados Postales, Sindicato Único de Empleados Federales, etc., llevaron a cabo un Congreso de unidad que adopta el lema "POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES", y que planteaba como objetivo

⁸⁶ HARO BÉLCHER, Guillermo. El Derecho de la Función Pública, Ob. Cit., pp. 56-57.

principal la incorporación de los trabajadores estatales a la Ley del Trabajo. Es decir, que los trabajadores estatales mantenían su reclamo de ser sujetos del artículo 123 Constitucional.

Este estatuto expresaba claramente los objetivos del Estado en el sentido de mediatizar conciencias y limitar las posibilidades de acción colectiva de los trabajadores, al otorgarles privilegios individuales, tales como: Inamovilidad en el empleo y vacaciones mínimas anuales de 20 días, estableciendo al mismo tiempo las siguientes limitaciones:

- En cada Dependencia sólo podría existir un Sindicato;
- Los trabajadores que ingresen al Sindicato no podrán renunciar a él;
- Los Sindicatos sólo podían integrarse a una Central (FSTSE);
- Las condiciones de trabajo se fijarían unilateralmente por el titular de cada Dependencia "oyendo al sindicato", lo que significaba la negación del derecho de contratación colectiva;
- Las huelgas tendrían que ser acordadas por una mayoría calificada de dos terceras partes y no podrían estallar antes de ser calificadas como legales por el Tribunal de Arbitraje, y
- Ningún trabajador de base podrá ser cesado o despedido, sino por justa causa.

De igual forma, es de hacerse valer que Estatuto que nos ocupa trataba de definir al trabajador al servicio del Estado como "toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales", en su artículo 3º establecía que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y los respectivos trabajadores. Dividía a los trabajadores de base y de confianza.

Los artículos 7° y 8° establecían que no serán renunciables las disposiciones del estatuto que beneficien a los trabajadores, y que la Ley Federal del Trabajo sería supletoria, así mismo, en subsecuentes artículos enumeraba los requisitos que debían llenar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la organización sindical y el derecho a huelga, establecía el Tribunal de Arbitraje para dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores y el procedimiento a seguir ante el propio Tribunal.

Tres años de vigencia fueron suficientes para originar serios problemas a la Administración Pública, por lo cual, el Congreso de la Unión ante los reclamos de interés público, se vio obligado a examinar y aprobar un proyecto de reformas y adiciones que complementara y perfeccionara algunos aspectos del estatuto entonces vigente; reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 1941 y 30 de diciembre de 1947.

También es procedente analizar el **“Estatuto de los Trabajadores al Servicio de la Unión de 1941”**, publicado en el Diario Oficial de la Federación 4 de abril de 1941, que conservó en su mayoría las disposiciones del anterior, sin embargo fue objeto de una serie de reformas y adiciones dentro de las que se encuentran la desaparición de las Juntas Arbitrales en cada Dependencia y la creación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción para todas las unidades burocráticas, así mismo, se incorporan especificaciones de las bases para el funcionamiento de escalafones y la prohibición a los sindicatos burócratas de adherirse a otras organizaciones centrales, obreras y campesinas. Resultando necesario señalar que uno de los aspectos negativos de este Estatuto fue la ampliación general de la categoría de “trabajadores de confianza”, integrando a ella a los subjefes, subdirectores y otros empleados, los cuales se encontraron de

repente con la novedad de que se hallaban fuera del grupo de trabajadores de base, y por tanto desamparados de muchos de sus derechos.

Sin embargo, continuó la lucha de los servidores del Estado, hasta que finalmente se elevó el estatuto a la categoría de la ley constitucional, adicionando el Apartado B del artículo 123 constitucional, que en sus diversas fracciones da los lineamientos orgánicos de la legislación laboral burocrática.

La evolución de este proceso legislativo culmina con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 que abrogó el estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

4.7.1 REFORMA DEL AÑO 1960 AL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (INCLUSIÓN DEL APARTADO B).

Dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, siendo Presidente de la República el licenciado Adolfo López Mateos. Da las bases sobre las cuales se regula el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, señalando principios como la duración de la de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esa clase de trabajadores, establece el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, y otorga a los trabajadores de confianza las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social.

Pero en nuestro país se discriminaba a los empleados públicos a pesar de la declaración del artículo 123, olvidando que el empleado particular como el que está al servicio del Estado son sujetos del derecho del trabajo. Debido a que prevalecía la vieja tradición jurídica de no incluir como sujetos de derecho de trabajo a los servidores del Estado, para los que se recomendaba la expedición de una Ley del Servicio Civil, por lo cual la Ley Federal del Trabajo de 1931, insistió dicho concepto, empleando la misma terminología de servicio civil y soslayando las disposiciones respectivas del artículo 123 constitucional, por lo cual se estableció en el artículo segundo de dicha ley los términos siguientes: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan".

El apartado "B" del artículo 123 Constitucional consolida la mediatización de conciencia y la limitación de acción colectiva de este sector de trabajadores, al confirmar privilegios individuales y las limitaciones establecidas por el Estatuto a los Sindicatos, respecto al derecho de Contratación Colectiva, ampliando las limitaciones a la Huelga y determinando como única causal legal de ésta última; la violación general y sistemática de los derechos otorgados por el apartado "B", con claro objetivo de imposibilitar la legalidad de los movimientos que en ejercicio de este derecho puedan darse.

En este sentido, Mario de la Cueva respecto de la exposición de motivos del segundo proyecto de Portes Gil señala: "...cuando el estado obre como poder público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales, pues en estos casos no tiene el carácter de patrono ni constituye un factor de la vida económica que se pueda asimilar al factor capital en relación con el factor trabajo. En cambio, si puede considerarse al estado como patrono en todas aquellas actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituyen ejercicio del poder público ni medios indispensables para el ejercicio", y agrega que el artículo segundo del mismo proyecto expresaba: "El estado asume el carácter de

patrono respecto de los servicios que no constituyan ejercicio de poder público ni sean un medio indispensable para ese ejercicio, sino actividades de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico”.⁸⁷

No obstante lo señalado por el Proyecto Portes Gil, la Cámara de Diputados, redactó el artículo segundo de lo que sería la Ley Federal del Trabajo de 1931, diciendo que “Las relaciones entre el estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidieran”.

Como antecedentes de la regulación de las relaciones del Estado con sus servidores, tenemos al acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934, expedido por Abelardo L. Rodríguez y el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, expedido por el Congreso de la Unión en 1938, a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas; posteriormente se expidió un nuevo estatuto en 1941 que reformó el anterior.

Los estatutos de Cárdenas y Ávila Camacho parcialmente solucionaron los problemas de la vieja función pública pero los trabajadores al servicio del estado seguían en condiciones de inferioridad respecto del derecho general del Trabajo.

El presidente Adolfo López Mateos, que tuvo una fina sensibilidad social, conocía y sufría los problemas del pueblo, se propuso poner fin a esa inferioridad, por lo que en el año de 1959 envió al poder legislativo un proyecto para adicionar el artículo 123 con un apartado “B”, que contendría la Declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos.

La lucha política de los burócratas originó que el mencionado Estatuto cardenista se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita de la Constitución, por lo que el artículo 123, mediante reforma constitucional del 21 de

⁸⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 631.

octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año, quedó integrado en dos apartados.

El Apartado "B" del artículo 123 constitucional, estableció la regulación laboral entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, reconociendo finalmente la calidad de patrón del Estado. De esta forma los trabajadores del Estado a partir de esa fecha, quedaron protegidos a nivel constitucional por el derecho del trabajo.

4.7.2 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Reglamentaría del apartado "B" del artículo 123 constitucional, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de septiembre de 1963, se trata del último ordenamiento legal que se ha expedido para regular las relaciones de los Poderes Federales, del Distrito Federal y de algunos organismos descentralizados con sus trabajadores considerados como de base.

La estructura de la Ley es la siguiente: el Título Primero contiene disposiciones generales; el Título segundo, relativo a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares; el Título Tercero trata del escalafón; el Título Cuarto, relativo a las Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo; el Título Quinto, versa sobre los Riesgos Profesionales y de las enfermedades no profesionales; el Título Sexto, denominado de las Prescripciones; el Título Séptimo, contempla lo relativo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo; el Título Octavo, se refiere a los medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos; el Título Noveno, relativo a los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; el Título Décimo, se refiere a las Correcciones disciplinarias y las Sanciones respectivas.

Esta compilación ha tenido una vigencia superior a las cuatro décadas y en su larga observancia a sufrido diversas adiciones, derogaciones y actualizaciones para hacerla congruente a las necesidades y a las aspiraciones de los servidores públicos de la Federación y del Distrito Federal, en congruencia con los cambios políticos, sociales y económicos que se han registrado en nuestro país; sin embargo, aún falta mucho por hacer, para que la actual situación jurídica de los trabajadores del Estado, se encuentre realmente regulada.

Como se desprende de la estructura orgánica de la citada Ley, ésta carece de apartado relativo a las pruebas, sin embargo, en su artículo 11 establece la supletoriedad respecto de la Ley Federal del Trabajo, y por dicha razón es que resultó necesario conocer las principales figuras e incluso la historia del derecho de los trabajadores de la iniciativa privada.

4.7.3 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Carta Magna, ha sufrido múltiples reformas o adiciones, siendo las más importantes las siguientes:

PRIMERA.- Decreto del 23 de diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de enero de 1967, adicionó el artículo 119 y reformó los artículos 128, 140 y 142.

SEGUNDA.- Decreto del 30 de diciembre de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de enero de 1967, que reformó la fracción I del artículo 46.

TERCERA.- Decreto del 23 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1972, reformó y adicionó los artículos 38 y 43.

CUARTA.- Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1974, que reformó y adicionó los artículos 14, fracciones II y III; 43, fracción I; 51, segundo párrafo y 88, fracciones V y VI.

QUINTA.- Decreto del 30 de diciembre de 1995, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1975, que reformó y adicionó los artículos 5º, fracción V párrafos segundo y último párrafo; 43, fracciones IV y X; 46, fracción V y párrafos II y III y 87. Asimismo, creó los artículos 42 bis, 46 bis y 127 bis.

SEXTA.- Decreto del 17 de octubre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 1978, que reformó el artículo 42 bis.

SÉPTIMA.- Decreto del 28 de diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 1978, que reformó el artículo 5º, fracción III, párrafo segundo.

OCTAVA.- Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1979, reformó el párrafo segundo del artículo 34.

NOVENA.- Decreto del 22 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero de 1980, que reformó el artículo 62.

DÉCIMA.- Decreto del 27 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero de 1980, que reformó el inciso c) primer párrafo del artículo 50.

DÉCIMA PRIMERA.- Decreto del 28 diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 1983, reformó los artículos 5º, 8º, 20 y 32.

DECIMA SEGUNDA.- Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 enero de 1984, reformó los artículos 5º, 32, 43 y 65.

DÉCIMA TERCERA.- Decreto del 30 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de enero de 1984, que reformó los artículos 119, 120 y 124; reformó y adicionó los artículos 118, 122 y 128 y adicionó la ley con los artículos 120-A, 120-B, 120-C 121-A, 124-A, 124-B y 124-C.

DÉCIMA CUARTA.- Decreto del 29 de diciembre de 1984, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1984, que reformó los artículos 32, 33, 35, 40 y 43, fracción IV y derogó el artículo 36.

DÉCIMA QUINTA.- Decreto del 28 de noviembre de 1986, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de diciembre de 1986, que reformó los artículos 3º, fracciones XII y XIV; 4º primer párrafo; 6º, primer y segundo párrafo de la fracción IV; 14, 16, fracciones I y II; 19, párrafo final; 21, 22, 31, fracciones I, II y IV; 99, 100, fracción I; 101, fracciones I y III; 103, fracción I e inciso d) y fracción II; 106, primer párrafo; 108, primer párrafo; 111, 112, fracciones I, V y VI; 117, primer párrafo y 157, fracciones IV y XV, inciso b); se adicionan los artículos 4º con un segundo párrafo; 6º, fracción IV con dos párrafos; 16, con las fracciones III a V y un párrafo final; 45, con una fracción IV; 46 con un segundo párrafo; 103, fracción I con un inciso e); 112, con una fracción VII; se modifican las denominaciones del capítulo VI y su sección primera y del capítulo VII del título segundo, pasando el capítulo VIII del mismo título a formar parte de dicho capítulo VII y se adicionan las secciones tercera y cuarta al capítulo VI del título segundo, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los trabajadores del Estado.

DÉCIMA SEXTA.- Decreto del 7 de diciembre de 1987, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 22 de diciembre de 1987, que reformó el artículo 29.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Decreto del 12 de diciembre de 1997, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de enero de 1998, que reformó el artículo 121 fracción I.

DÉCIMA OCTAVA.- Decreto del 06 de abril de 2006, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 03 de mayo de 2006, que reformó los artículos 2º. 20, 5º fracción III y cuarto párrafo del artículo 32.

CAPÍTULO QUINTO.

DE LA PRUEBA EN GENERAL.

Sumario: **5.1** Concepto; **5.2** Objeto de la prueba en la materia procesal; **5.3** Carga de la prueba; **5.4** Marco jurídico vigente de la prueba documental en el procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; **5.4.1** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; **5.4.2** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sancionada en 1917; **5.4.3** La Ley Federal del Trabajo; **5.4.4** Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; **5.5** Medios de prueba reconocidos en el Derecho Procesal del Trabajo; **5.6** La documental.

Una de las etapas más importantes del procedimiento laboral seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin duda es la audiencia de pruebas y alegatos, ya que las partes deben verificar sus afirmaciones o incluso negaciones, en otras palabras, deberán comprobar los hechos controvertidos. De ahí la importancia de este capítulo ya que se analizará que debe entenderse como prueba en general, los medios de prueba reconocidos por las leyes vigentes, y algo de suma importancia, lo relativo a la carga de la prueba, que consiste en determinar que parte procesal es la responsable de demostrar los extremos controvertidos, y dado que el procedimiento en estudio está regulado por leyes de perfil social, es indispensable sus particularidades, ya que el patrón es quien debe acreditar haber cumplido con sus obligaciones, y en tales condiciones le corresponderá acreditar su dicho en caso de controversia, tal y como se analizará en el presente tema.

De igual manera, se establecerá el marco jurídico que regula a las pruebas dentro del procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que resulta indispensable conocer ya que nos guiará respecto del manejo adecuado de dicho instrumento procesal, esto es, permitirá conocer la manera en que debe ofrecerse y desahogarse, y sobre todo marcará los límites de la autoridad que en caso de rebasarlos dará lugar a una impugnación a través de los medios que correspondan.

5.1 CONCEPTO.

La idea que se tiene sobre la prueba no es exclusiva del Derecho Procesal y tampoco del Derecho del Trabajo, ya que el investigador de cualquier área, ciencia o disciplina del conocimiento humano debe probar sus afirmaciones, por medio de la razón o cualquier otro medio con que se pretende mostrar la verdad o falsedad de una cosa, y en caso de duda o confusión el investigador deberá demostrar sus proposiciones debiéndose apoyar en un procedimiento probatorio.

En un sentido estricto, la prueba es el medio a través del cual el juzgador puede cerciorarse de los hechos, discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario con el objeto de que se resuelva el conflicto; por tanto, la prueba es la verificación o confirmación de un hecho expresado por las partes.

En términos más amplios, se designa como pruebas a un conjunto de actos, desarrollados por las partes, los terceros y por el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial, sobre hechos que son discutidos o discutibles. También puede denominarse pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas, con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones del hecho.

Es de señalarse que respecto al término "prueba", en el terreno jurídico, nos encontramos un sin número de definiciones, tantas como juristas han dedicado su empeño a especular científicamente sobre ella; Sin embargo, en todas esas opiniones se manifiesta que la prueba tiene por finalidad demostrar la verdad y dar certeza de las situaciones legales, siendo procedente mencionar las siguientes:

Por principio de cuentas, "La palabra prueba", etimológicamente hablando, deriva del adverbio latino probé, que significa honradamente, por considerar que obra con honradez el que prueba lo que pretende; según otros la etimología viene

de la palabra probandum, que significa patentizar, experimentar, hacer fe⁸⁸. Así mismo existe otra vertiente que señala que la palabra "prueba" proviene del latín probus, que significa bueno, recto, honesto.

De igual manera, es de señalarse que el concepto de "Prueba", desde el punto de vista procesal tiene diversas acepciones; y en tal sentido resulta procedente transcribir varias de las definiciones emitidas al respecto:

De acuerdo a Armando López y Porras, "La prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso".⁸⁹

Por su parte Guillermo Cabanellas afirma que "La prueba es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Declaración, razón, argumento, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo."⁹⁰

Otro punto de vista que destaca es el de Alberto Trueba Urbina, que indica "Prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso, por lo tanto las aportaciones de prueba son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de la probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable".⁹¹

Así mismo, Eduardo J. Couture nos dice que "La prueba es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio".⁹²

⁸⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Ob. Cit., pp 1085 y 1075.

⁸⁹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 250.

⁹⁰ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, tomo III, octava edición, Heliasta, Buenos Aires, 1974, p. 423.

⁹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 370.

⁹² COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, tercera edición, Nacional, México, 1981, p. 217.

Froylán Bañuelos Sánchez considera que "...es la comprobación judicial que por los medios, términos y demás requisitos, establece la ley para demostrar la verdad de los hechos controvertidos en juicio, de los cuales depende el derecho que en él se ejercita o pretende hacerse valer".⁹³

También Carrara establece "En general se llama prueba a todo lo que sirve para darnos certeza, es decir, acerca de la verdad de una proposición. La certeza está en nosotros, la verdad en los hechos. Aquella nace cuando uno cree que conoce la verdad, más por la finalidad humana, puede hacer certeza donde no haya verdad y viceversa".⁹⁴

Por su parte, Eduardo Pallares, nos señala que "La prueba es producto de un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas al respecto de la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una proposición".⁹⁵

Francisco Carnelutti, refiere "Las pruebas son como todas las cosas humanas, instrumentos imperfectos, que muchas veces producen el beneficio de la certeza; otras en cambio no consiguen vencer el beneficio de la duda... y continúa diciendo... Sin ellas, el derecho no podría en un noventa y nueve por ciento de los casos, alcanzar su fin"⁹⁶.

En este mismo sentido, Hernando Devis Echandia estudia cuidadosamente el concepto de prueba, y dice que existen seis puntos de vista distintos para abordar el tema, que se sintetizan en los siguientes términos:

⁹³ BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylan. Practica Civil Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1976, p. 300.

⁹⁴ CARRARA, Francisco. Programa de Derecho Criminal, volumen II, Themis, Bogotá, 1957, p. 380.

⁹⁵ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1986, p. 397.

⁹⁶ CARNELUTTI, Francisco, Estados de Derecho del Trabajo, volumen I, Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1952, pp. 107 y 673.

1. Desde el punto de vista objetivo, la prueba son hechos u objetos; los hechos son los conocidos que sirven para conocer los desconocidos y los objetos son los instrumentos que sirven para crear convicción.

2. Así también, en un sentido general, prueba es todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho; mediante esta fórmula prueba no son sólo hechos y objetos, sino también actividades tales como inspección, dictamen de peritos, la declaración de terceros o la confesión.

3. Desde el punto de vista subjetivo. Se conceptúa la prueba de acuerdo a su resultado, es decir, la convicción produce en la conciencia del juez, por lo que, desde este punto de vista se afirma: "Prueba es lo que crea convicción en el juez".

4. Desde el punto de vista objetivo y subjetivo de manera conjunta, prueba es una combinación de las tres anteriores, de tal manera que prueba es el medio o medios, donde se incluyen hechos, objetos y actividades, y a la vez es el resultado que con ello se obtiene en la mente del juez.

5. También objetivamente se ha considerado que la prueba es la cosa, hecho o acto, que se pretende probar en juicio, de esta manera se identifica la prueba con la materia, es decir, con el objeto de la prueba. Evidentemente esta apreciación es errónea, ya que bajo esta tendencia, las faltas de probidad de un patrón constituyen la prueba de responsabilidad del mismo, sin embargo, en verdad se trata de su causa jurídica y la prueba, en todo caso, la integran los medios utilizados para convencer a la junta que existen esas faltas de probidad referidas.

6. Por último se habla de la prueba como "la actividad de verificación de los sujetos procesales o de terceros y del procedimiento en que se desarrolla la prueba"; de esta manera se le está confundiendo con la forma de producirla y de apreciarla en el proceso; conforme a este criterio se dice que "Las partes producen o hacen las pruebas" o que: "El juez ordena, practica, o valora la prueba", así se

refiere no a los medios que fueron llevados al proceso o valorados por el juez sino a la actividad de producción o de apreciación.⁹⁷

De los diferentes conceptos o puntos de vista de juristas y procesalistas del derecho podemos darnos una idea del significado de la prueba, y en tal sentido señalar que "prueba" es aquel medio material, instrumental o humano por el cual se pretende aclarar una determinada situación, es un medio para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos, pudiendo ser a través de documentos que obren en poder de las partes, de alguna autoridad, o bien de un tercero, sin más limitación que las pruebas no estén prohibidas por la Ley, ni sean contrarias a la moral.

En tales condiciones, se puede señalar que la prueba debe entenderse como los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva, tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

Conforme a lo antes expuesto, es de concluirse que en la práctica no se requieren demandas excelentemente bien redactadas, sino lo que se requieren son pruebas, ofrecidas conforme a la ley, con el fin de otorgarle a la Autoridad competente, y en este caso la Sala del conocimiento, el convencimiento sobre las afirmaciones o negaciones vertidas en la demanda y contestación a la demanda.

5.2 OBJETO DE LA PRUEBA EN LA MATERIA PROCESAL.

El objeto de la Prueba en su acepción procesal, se refiere a la acreditación de la pretensión a través de los medios de convicción ofrecidos, que servirán al Juzgador para llegar a la verdad de los hechos litigiosos, lo que permitirá el dictado del laudo o resolución que ponga fin a la controversia apegado a la justicia.

⁹⁷ DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, tercera edición, tomo I, Víctor P. Zavalía, Bueno Aires, 1974, p. 121.

En tales condiciones el objeto de la prueba (acreditación de los extremos de las pretensiones), es lo más relevante del procedimiento probatorio, ya que es el sustento del sentido de la resolución, al comprobarse de forma correcta los hechos o afirmaciones que requieren ser demostrados, debiendo tomarse en cuenta para ello lo relativo a la carga de la prueba, su ofrecimiento, desahogo y valoración, ya que el objeto de la prueba no surge del proceso, sino de un conflicto entre las partes, para resolver dicho problema favorablemente a los intereses que se defienden. Esto es, como nos dice Díaz de León, "los hechos controvertidos no sólo constituyen el objeto de la prueba, sino al mismo tiempo, conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia animante del proceso"⁹⁸.

De lo anterior se entiende que el actor debe de probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado probar los hechos en que funde sus excepciones, ya que sólo los hechos están sujetos a prueba y el derecho estará únicamente sujeto a prueba cuando se funde en usos, costumbres o se apoye en el Derecho consuetudinario, jurisprudencia o en el derecho extranjero.

El objeto de la prueba es lo que se debe probar, es decir, los hechos o afirmaciones de las partes, según lo que se puede probar. Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 777 menciona que: "las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

Es aceptado que en todo procedimiento las partes deben tener conocimiento de los sucesos que en el proceso se ventilan, y por lo mismo, no se pueden realizar diligencias probatorias para demostrar hechos extraños a la relación procesal, que en todo caso no se hubiera determinado en la demanda o en la contestación a ésta, es decir, que los medios probatorios que se admiten deben estar relacionados exclusivamente con los hechos de la litis, por lo que si no se vinculan con los

⁹⁸ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 470.

hechos controvertidos tendrán que ser desechados en el momento procesal oportuno. Lo anterior tiene sustento en el contenido del artículo 779 de la misma Ley al referir: “la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello”.

Así, el que logra probar lo que afirma o niega consigue fortalecer su dicho, por tanto, la prueba tiene como función esencial, demostrar que lo que se dice es verdad, o por el contrario, lo que asegura la contraparte es falso, es decir, la prueba encaminará todo su desarrollo a patentizar y evidenciar lo que hasta este momento tiene el carácter de una mera presunción de la verdad.

Por lo anterior, debemos entender a la Prueba como averiguación o verificación, ello en razón a que como Guillermo Cabanellas afirma, “...averiguar es indagar, inquirir la verdad buscándola hasta descubrirla; luego entonces, averiguación es la acción y averiguamiento es el efecto...”,⁹⁹ el mismo autor nos dice que verificación es la comprobación.

Podemos decir que se averigua lo que se desconoce, lo que se ignora, nunca se podrá averiguar lo que ya es conocido; por el contrario, verificación es acción y efecto de comprobación, se verifica lo que ya se hace valer o por lo menos lo que ya se afirmó.

En el Derecho Procesal del Trabajo, por regla general la Autoridad únicamente verifica o comprueba las afirmaciones producidas por las partes, no se le autoriza para indagar hechos ignorados o no aportados al proceso, aunque existen excepciones, como es el caso de los procedimientos de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica (artículo 780 de La Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia del tema de estudio), en los cuales la Sala del conocimiento podrá averiguar hechos, practicando cualquier

⁹⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, tomo III, Ob. Cit., p. 388.

diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, conforme a los artículos 782 y 784 relacionados con el artículo 886 de la Ley antes citada.

De lo anterior podemos concluir que la prueba laboral normalmente es verificación y excepcionalmente es averiguación, por lo que una vez que concluyó la acción de verificar, cuando ya se llevó a cabo, también es averiguamiento, es decir, cuando ya se obtuvo la indagación del hecho ignorado.

Pero además para que el objeto de la prueba, esto es la verificación o acreditación de los hechos a través de los medios ofrecidos cumpla su cometido, debe de ofrecerse en los términos y formas establecidos en la Ley, ya que existe una máxima que establece, "no siempre obtiene laudo favorable a quien le asiste el derecho, sino a quien sabe poner a consideración de manera debida ante el juzgador sus pretensiones en tiempo y forma, así como acreditarlas", de ahí lo importante del presente tema, dado que dará lineamientos generales para el manejo adecuado de la prueba documental dentro del procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

5.3 CARGA DE LA PRUEBA.

Puede definirse como una obligación o peso que recae sobre las partes de un juicio, para que suministren el material probatorio que la autoridad requiere para formar convicción sobre los hechos alegados, consiste en la necesidad jurídica de las partes de probar determinados hechos fundamentales, para obtener una resolución de acuerdo con sus intereses, es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para acreditar la verdad de los hechos alegados por ellos, por regla general, son las partes quienes tienen la carga de probar los hechos constitutivos de su pretensión o su excepción respectivamente, con lo que se presume que tanto el actor como el demandado tendrán la obligación de probar su dicho.

Sin embargo, en la reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, apareció una de las innovaciones procesales más importantes, que consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba a favor de la parte trabajadora, ya que dispone en su artículo 784 que la Junta de Conciliación y Arbitraje "eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador". De igual manera dicho artículo enumera en forma precisa y detallada algunos de los hechos que corresponde probar a la parte patronal. Se trata de un precepto de gran importancia en el Proceso Laboral que resulta coherente con las reglas de la carga de la prueba, pues la impone a quien está en mejores condiciones de suministrarla y que responde a elementales exigencias de justicia social.

Por tanto la Sala del conocimiento eximirá de la carga de la prueba al trabajador, y requerirá al patrón para que exhiba los documentos que tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador cuando exista controversia sobre: Fecha de ingreso del trabajador; Antigüedad; Faltas 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; El contrato de trabajo; Duración de la jornada de trabajo; Pago de días de descanso y obligatorios; Disfrute y pago de las vacaciones; Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; Monto y pago del salario; Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, e Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

De lo anterior se deduce que, con relación a los trabajadores al servicio del estado, el titular de la relación de trabajo debe conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos: Nombramientos o contratos individuales de trabajo; listas de raya, nomina de personal o recibos de pagos de salario; controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo; comprobantes de pago u otorgamiento de vacaciones, de aguinaldos, y de prima vacacional; así como todos aquellos que impongan las leyes, y ante el incumplimiento se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Cabe señalar que en la práctica, en los juicios laborales y principalmente los seguidos ante al amparo del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, existe una figura denominada "**reversión de la carga probatoria**", que consiste en lograr que sea la contraparte quien deba probar hechos que en principio (incluso por disposición legal) le corresponde a quien afirma, y en este sentido el ejemplo más significativo es cuando se demanda la reinstalación aduciendo un despido, por lo cual, en principio el patrón es quien debe acreditar que existió una causa justa de separación del trabajador, sin embargo, el patrón al momento de dar contestación ofrece el trabajo aduciendo que no hubo despido, hecho suficiente para revertirse la carga probatoria al trabajador actor, y en tales términos deberá ser este último el responsable de acreditar que existió el despido.

5.4 MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO SEGUIDO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En este espacio se señalarán las bases jurídicas fundamentales, que permitan desarrollar con mayor fluidez metodológica los aspectos legales contenidos en las leyes y reglamentos que rigen el procedimiento laboral ordinario ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y de forma particular en lo

relativo al tratamiento de la prueba documental, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, las Condiciones Generales de Trabajo y la Jurisprudencia que tengan relevancia, respecto de la forma, términos y manera en que deben ofrecerse, desahogarse y valorarse los medios de prueba en general, y en particular las documentales ofrecidas en los juicios seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

5.4.1 Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos

Es la principal fuente del Derecho laboral, y al ser la Carta Magna contempla las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado, en ellas se han incorporado derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo, el constitucional, y entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario.
- Indemnización ante despido injustificado.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Aunque para los trabajadores al servicio del estado por sus funciones propias está restringido en gran medida.

5.4.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Sancionada en 1917.

Se trata de la ley fundamental vigente del Estado soberano mexicano, establecida y aceptada como guía para su gobernación, en esta se encuentran los límites de las relaciones entre los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del Estado, estableciendo así las bases para su gobierno, pero sobre todo garantiza al pueblo sus derechos fundamentales.

En este orden de ideas, es de señalarse que precisamente en la Constitución de 1917 es donde ubicamos a las garantías sociales de los empleados públicos, los regímenes jurídicos burocráticos típicos y especiales, así como los lineamientos jurídicos básicos de la relación Estado (Titular de la relación laboral) y los servidores públicos a su servicio, por principio de cuentas, es de señalarse que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "B", expresa lo siguiente:

"...Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.
El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:
B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:..."

Por tanto, es este precepto constitucional el que da las base y fundamento al derecho laboral de los trabajadores al servicio del Estado, que es regulado a través de leyes secundarias, reglamentos y condiciones generales de trabajo respectivas. Cabe señalar que generalmente se tiene la concepción de que el artículo 123 en su apartado "B", es la única base constitucional de de los trabajadores al servicio del Estado, Sin embargo existen otros numerales de nuestra Carta Magna que lo complementan, por principio de cuentas el mismo numeral en su apartado "A", así como los que se indican a continuación:

El artículo 5° constitucional consagra el derecho fundamental de la libertad de trabajo, estableciendo además los servicios públicos obligatorios. Así pues, tenemos que en su párrafo cuarto dispone:

"...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 aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de la Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuibiles en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale..."

De la lectura del párrafo anterior se desprenden aquellos servicios personales prestados al estado en forma obligatoria y gratuita. La obligatoriedad de las labores enunciadas (servicios de armas, de jurados, censales, electorales y profesional de naturaleza electoral), se justifica plenamente al analizar cada uno de dichos servicios o funciones, ya que su ejercicio es de gran utilidad nacional o al menos social, al cual ningún ciudadano puede ser ajeno. Cabe señalar que también existen servicios públicos que deben ser retribuidos en los términos de la Constitución y las leyes correspondientes, los cuales vienen a establecer las bases de un servicio civil especializado en materia electoral que brinde mayor seriedad y permanencia a la función electoral, evitando así la improvisación de última hora y la corrupción.

Por su parte, el artículo 13 constitucional consagra varios derechos fundamentales del hombre, tales como que nadie puede ser juzgado por leyes privativas o por tribunales especiales; que ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley; así como que subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar, pero los atribuibles a los militares en ningún caso y por ningún motivo podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército.

Del citado artículo se desprende la prohibición del Estado para efectuar el pago de cualquier salario que no sea resultado del servicio prestado a los órganos públicos, agregando que dicho pago deberá estar comprendido en la ley (Presupuesto de Egresos). De esta forma, la Constitución busca evitar “canonjías” que se pudieran originarse por razones subjetivas, ajenas a todo salario justo y consecuente de un servicio real prestado al Estado.

Es importante señalar que la constitución reconoce la existencia del fuero de guerra, al cual debe agregarse la excepción que establece el artículo 123 apartado “B”, fracción XIII de la Carta Magna, en el sentido de que las fuerzas armadas se regirán por sus propias leyes, al establecer el reconocimiento de un régimen burocrático especial, este régimen especial lo denominaremos como el régimen burocrático de las fuerzas armadas.

Por su parte el artículo 32 de la Constitución Federal establece el derecho de preferencia de los nacionales respecto a los extranjeros en empleos públicos, así mismo consigna que para pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, y desempeñar cualquier otro cargo o comisión en ellas, se requiere ser mexicano por nacimiento. Esta misma calidad será indispensable en capitanes, pilotos, patronos, maquinistas, mecánicos y de manera general para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana. Será también necesaria la calidad de mexicano por nacimiento para desempeñar los cargos de capitán de puerto, y todos los servicios de practica y comandante de aeródromo, buscando con ello garantizar por medio de sus consignaciones la seguridad nacional, pues dichas funciones públicas guardan un papel fundamental en la salvaguarda de las instituciones del país.

Por otra parte en su artículo 35, fracción II, establece el derecho de los nacionales para ocupar cualquier cargo por nombramiento de elección, al señalar que podrá ser votado para todos los cargos de elección popular, y nombrado para cualquier otro empleo o comisión, teniendo las cualidades que establece la ley.

Asimismo los deberes y facultades de los ciudadanos mexicanos son enunciadas en el artículo 36 constitucional, ya que de su fracción IV, se desprende el deber y facultad de todo ciudadano mexicano de desempeñar los cargos de elección popular tanto federales como estatales que la misma Constitución consigna, y que a nivel federal corresponde a los cargos de Presidente de la República, Senador y Diputado Federal, en tanto que a nivel estatal los cargos de elección son el de Gobernador y Diputado Local. En la misma fracción se consigna que en el desempeño de estos cargos se tiene derecho a devengar el salario que corresponda; por su parte la fracción V del citado artículo impone la obligación de asumir los cargos concejiles del gobierno municipal, así como el desempeñar las tareas electorales y de jurado para las cuales haya sido seleccionado.

Cabe señalar que las funciones electorales de que nos habla la fracción V del artículo 36 Constitucional, deben interpretarse sistemáticamente a la luz de la parte relativa contenida en los artículos 5º y 41 de la misma Carta Magna, donde se establece la existencia de un servicio electoral remunerado en contraposición a un servicio electoral eventual y no pagado, que tiene lugar principalmente en la integración de las mesas directivas de casilla, conforme lo reza la última parte del párrafo octavo del artículo 41 de la Carta Magna.

Es de señalarse que el artículo 41 de la Carta Magna, en lo que atañe a nuestro objeto de estudio, versa sobre el régimen jurídico burocrático del servicio electoral, al establecer en la parte conducente de la fracción III, que los órganos ejecutivos y técnicos dispondrán del personal calificado necesario para prestar el servicio profesional electoral, buscando con ello dar fin a la improvisación en la

selección de funcionarios electorales que conduce frecuentemente a los malos manejos en las distintas etapas del proceso electoral. De esta manera se adopta la idea del servicio civil de carrera, que asegura la existencia de un cuerpo especializado de servicio público permanente.

Las facultades del Congreso de la Unión se enumeran en el artículo 73 de la Constitución Federal, que establece en su fracción V, la atribución de expedir leyes reglamentarias del artículo 123, dedicados a las garantías sociales que enmarcan toda relación laboral; también dicho numeral en su fracción XI señala la que al Congreso compete crear y suprimir empleos públicos de la Federación, y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones. Esta facultad representa una atribución cuya naturaleza es de control sobre los Poderes Ejecutivo y Judicial, pues entraña la regulación cuantitativa de los recursos humanos de estos Poderes, al señalar:

"...Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

...

X. *Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;*

XI. *Para crear y suprimir empleos públicos de la Federación y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones.*

Por su parte el artículo 89 Constitucional está dedicado a las facultades y obligaciones del Presidente de la República, dentro de las cuales tenemos facultades de nombramiento y remoción de diversos funcionarios de la administración pública al señalar:

Artículo 89. *Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:*

...

II. *Nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes;*

III. *Nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, con aprobación del Senado.*

IV. *Nombrar, con aprobación del Senado, los Coroneles y demás oficiales superiores del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Nacionales, y los empleados superiores de Hacienda.*

V. *Nombrar a los demás oficiales del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Nacionales, con arreglo a las leyes.*

El artículo 97 de la Constitución Federal, establece en su primer párrafo que los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito serán nombrados y adscritos por el Consejo de la Judicatura Federal, con base en criterios objetivos y de acuerdo a los requisitos y procedimientos que establezca la ley, establece de igual manera la duración del encargo e incluso señala las bases para su ratificación. Lo cual tiene gran importancia dado que se refiere al establecimiento de una inamovilidad relativa establecida en la propia Carta Magna.

Abundando sobre la facultad de nombramiento del Poder Judicial de la Federación, el párrafo cuarto del citado artículo 97 agrega que la Suprema Corte de Justicia nombrará y removerá a su secretario y demás funcionarios y empleados. Los Magistrados y jueces nombrarán y removerán a los respectivos funcionarios y empleados de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, conforme a lo que establezca la ley respecto de la carrera judicial, de lo anterior se desprende que los empleados judiciales de mediano y alto rango deberán ser nombrados por órganos imparciales para lograr con ello su profesionalización, esto es, que las personas mas preparadas sean las encargadas de administrar la justicia, pero además estatuyen un régimen jurídico laboral especial para la administración del personal, siendo este la Ley de carrera judicial.

De igual manera el artículo 115 Constitucional consagra que el Municipio es la base de la división territorial, de la organización política y administrativa de los Estados, por ser el sitio geográfico más próximo a los hombres, de donde resulta el primer nivel de gobierno, es la casa del ciudadano, la escuela cívica, el marco a la identidad y pertenencia a un grupo de la sociedad, y en este sentido, del presente

artículo lo que interesa se refiere al régimen burocrático municipal para normar las relaciones con sus trabajadores, dado que en su fracción VIII establece:

VIII. *Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios. Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.*

Este precepto legal revela un régimen burocrático municipal, sin embargo no especifica en que apartado del artículo 123 deben quedar comprendidos los empleados públicos del Municipio, tomando como punto de partida que el apartado "B", del artículo 123, es el destinado para sentar las bases constitucionales de la relación jurídica laboral de los órganos públicos federales con sus empleados, debemos inferir que serán los principios del referido apartado "B", los que servirán de base a las leyes que sobre el trabajo burocrático municipal expidan las legislaturas de los estados.

De igual manera, el artículo 116, en su fracción III, señala que tanto los magistrados como los jueces, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable, a la vez consigna que los magistrados sólo podrán ser privados de sus puestos en los términos que fijen las Constituciones y las leyes de responsabilidad de los servidores públicos.

De igual manera resulta procedente establecer que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en su parte dogmática garantías que permitirán dar el cause y fuerza legal que le corresponda a las pruebas en general, y en particular a la documental, y en tales condiciones es de señalar que el artículo 14 constitucional en su parte conducente establece:

Artículo 14. *A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.*

Nadie podrá ser privado 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.

Mismo que comprende las garantías de Audiencia, Legalidad, Seguridad Jurídica y Debido Proceso, que consisten en que los procedimientos seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberán cumplirse con las formalidades esenciales establecidas en las leyes vigentes y aplicables, para el dictado del laudo en el cual se condene a una de las partes al otorgamiento de una prestación de dar, hacer o no hacer. Este artículo es de gran importancia ya que apoyado en el mismo podrá impugnarse cualquier irregularidad en el ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba documental dentro del procedimiento.

En este orden de ideas, el artículo 16 consagra:

Artículo 16. *Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal de procedimiento.*

Artículo constitucional que de igual manera es de gran importancia para el tema de estudio, en razón a que consagra la garantía de fundamentación y motivación, así como las de legalidad, seguridad jurídica y de defensa, que se refieren a que los actos de molestia hacia los gobernados deberán emitirse por autoridad competente fundándolos y motivándolos, además se deberá otorgar al ciudadano molestado la oportunidad de defenderse del acto infringido en su contra.

En este mismo sentido tenemos los principios de exhaustividad y congruencia que están íntimamente ligados a las garantías de Legalidad, Seguridad Jurídica y Debido Proceso, que se encuentran consagrados en el artículo 17 de la Constitución Federal, que señala:

...Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...

Efectivamente, del dispositivo transcrito se desprende que los tribunales en general, y en particular las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitirán sus laudos observando principios como son la prontitud, exhaustividad, congruencia, imparcialidad, y así mismo la administración de la justicia será gratuita, buscando con ello principalmente que todos los ciudadanos tengan derecho a recibir justicia, esto es, que les sea entregado lo que les corresponde en caso de que se inicie una controversia o procedimiento.

5.4.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Si bien esta Ley es la reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que regula las relaciones laborales entre los particulares con sus trabajadores, de acuerdo al artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo no previsto por este último ordenamiento se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, y dado que no existe en la Legislación Burocrática un capítulo relativo a pruebas, debe tomarse como marco jurídico para la prueba documental lo establecido en el título catorce, capítulo XII, relativo a las pruebas de la Ley Federal del Trabajo, resultando en consecuencia procedente el análisis de los artículos correspondientes al presente tema y a saber tenemos:

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

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

Del cual se infiere que la documental es plenamente reconocida como un medio de prueba que puede ofrecerse dentro del juicio laboral, por tanto las partes están plenamente legitimadas para hacerla valer, siempre y cuando se refieran a hechos controvertidos, tengan relación con la litis, resulten útiles y trascendentes y sean ofrecidas en el momento procesal oportuno, en cumplimiento a lo establecido por los artículos 777, 778 y 779 del mismo ordenamiento legal, por su parte el artículo 780 establece:

ARTÍCULO 780. *Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.*

El numeral arriba transcrito es de gran trascendencia en el presente tema, ya que permite al juzgador determinar la validez de un documento en base a que haya sido ofrecido y desahogado en términos de Ley, esto es con todos sus elementos necesarios para determinar su validez, autenticidad, idoneidad, licitud, entre otras características, lo cual permitirá otorgarle pleno valor, previo su perfeccionamiento respectivo, mismo que será ordenado por la Sala del conocimiento en ejercicio de su potestad soberana establecida en el artículo 782, el cual admite el examen de objetos, documentos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos, así como la práctica de cualquier diligencia que estime conveniente para el esclarecimiento de la verdad, mismas que incluso podrá ordenar de manera oficiosa según lo dispone el artículo 783 de la Ley en estudio.

Asimismo tenemos al artículo 784, con el cual se acredita el sentido social de dicha Ley, dado que otorga una plena ventaja procesal al trabajador al exentarlo de la carga procesal respecto a diversas hipótesis legales en harás de lograr un equilibrio procesal, ello al señalar:

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

***I.** Fecha de ingreso del trabajador; **II.** Antigüedad del trabajador; **III.** Faltas de asistencia del trabajador; **160 IV.** Causa de rescisión de la relación de trabajo; **V.** Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley; **VI.** Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; **VII.** El contrato de trabajo; **VIII.** Duración de la jornada de trabajo; **IX.** Pagos de días de descanso y obligatorios; **X.** Disfrute y pago de las vacaciones; **XI.** Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; **XII.** Monto y pago del salario; **XIII.** Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y **XIV.** Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.*

Efectivamente, de lo antes transcrito se desprende que en caso de controversia respecto de los supuestos establecidos por el artículo arriba transcrito, el patrón deberá probar sus aseveraciones, y en caso contrario se tendrán por presuntivamente ciertas las afirmaciones del trabajador, ello sobre la base que al patrón le corresponde la administración de la relación de trabajo, por tal motivo en caso de controversia sobre la estipulación de las condiciones de trabajo o bien el pago de las prestaciones que por Ley le corresponde recibir a un trabajador, las mismas deben ser probadas por quien detenta los documentos inherentes a dicha administración, siendo procedente señalar al margen, que dicha presunción tiene sus limitaciones, mismas que consisten en los mínimos o máximos legales según el caso, con lo cual se prevé los abusos extremos por parte de los trabajadores.

5.4.4 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Es la reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Federal, y tiene por objeto normar las controversias suscitadas entre los Titulares de las Dependencias o Entidades y sus trabajadores, de igual manera regula el procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y dentro de sus dispositivos más importantes para el tema de estudio tenemos:

En su artículo 1º refiere que dicha Ley será de observancia general y de aplicación para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los Organismos Públicos Descentralizados.

Por su parte, los artículos 2º y 3º de dicha Ley, establece:

Artículo 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 los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.*

Artículo 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.*

De los artículos arriba transcritos se desprende que la relación jurídica de trabajo con el Estado, es un vínculo que se establece entre los titulares de las Dependencias o Entidades y sus trabajadores, derivado de la celebración de un acto administrativo que se materializa a través de la expedición y aceptación de un nombramiento, del cual se generan una serie de derechos y obligaciones recíprocas, y en donde la voluntad de las partes para convenir las condiciones de la prestación del servicio son nulas, al estar previamente establecidas por el Estado.

Sin embargo, la ley también confiere a los trabajadores al servicio del Estado beneficios que tienen su origen en la seguridad social, tales como la inamovilidad en el empleo, la protección al salario y el respeto de las condiciones mínimas que como contraprestaciones por su empleo se debe entregar a los trabajadores.

De igual manera dicha Ley establece los derechos y obligaciones recíprocos de ambas partes, que de no cumplirse permitirá acudir a juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer valer sus derechos, y a efecto de acreditar la competencia de dicha autoridad es procedente señalar el contenido del artículo 124 del citado ordenamiento que señala:

Artículo 124.- *El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:*

I.- *Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.*

II.- *Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;*

III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Una vez determinada la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y tomando en consideración el tema de estudio, es procedente señalar que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la que establece el procedimiento probatorio a través del cual se deberá ofrecer, desahogar y valorar las pruebas en general, y en particular la documental, lo anterior en razón a que en su Título Séptimo, Capítulo III, denominado "Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo", establece en lo conducente:

Artículo 127.- *El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.*

Artículo importante debido a que por un lado establece que los conflictos entre los Titulares y sus trabajadores deben someterse al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero sobre todo debido a que este numeral faculta a dicha autoridad para llevar a cabo las diligencias que determine procedentes para el esclarecimiento de la verdad, esto es le otorga el imperio de la justicia, por su parte los artículos 129 y 130 determinan:

Artículo 129.- *La demanda deberá contener:*

I.- *El nombre y domicilio del reclamante;*

II.- *El nombre y domicilio del demandado;*

III.- *El objeto de la demanda;*

IV.- *Una relación de los hechos, y*

V.- *La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los*

hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

Artículo 130.- *La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.*

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

Los artículos anteriores resulta procedente analizarlos de forma conjunta, en razón a su íntima relación para lo que interesa, dado que se refieren a la manera en que deben presentarse los escritos de demanda y contestación de demanda respectivamente, siendo procedente señalar que en ambos casos se establece que se deberán acompañar, anunciar u ofrecer los medios de prueba por las partes, siendo procedente señalar que si bien la litis se cierra formalmente hasta el momento que el demandado realiza su contestación y hasta esa fecha en todo caso puede ofrecerse medios de prueba, a efecto de evitar omisiones insubsanables lo ideal es que se ofrezcan acompañando los respectivos escritos de ofrecimiento de pruebas, sobre todo en caso de tratarse de la contestación de demanda, ya que de lo contrario se quedarán sin medios de prueba para confirmar las aseveraciones y por tanto probar sus pretensiones.

Asimismo, es de señalarse que el artículo 132 determina la manera en que deberá de celebrarse la audiencia de admisión de pruebas al establecer:

Artículo 132.- *El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.*

Dicho numeral determina en que momento la Autoridad admitirá los medios de prueba, y asimismo cuales son los requisitos para su aceptación, estableciendo que es facultad del Tribunal ordenar su desahogo tomando en consideración su naturaleza y celeridad en el procedimiento, de ahí lo importante de conocer la naturaleza de los medios de prueba, y sobre todo de los documentos, en razón a que si no son ofrecidos de manera adecuada, conforme a su naturaleza, con fundamento en este artículo podrá desecharse la probanza o bien su medio de perfeccionamiento y en tales condiciones no podrá otorgársele valor jurídico, siendo procedente señalar que no obstante que la Ley establece que las partes deben ofrecer los medios de prueba, también faculta a la autoridad en su artículo 138 para la práctica de las diligencias que considere necesarias para el esclarecimiento de la verdad, con lo que se confieren las mas amplias facultades para lograr la anhelada justicia que está obligado el estado a otorgar a sus gobernados.

Aunado a lo anterior conforme a lo establecido en el artículo 131 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que puedan ser admitidos los medios de prueba tendrán que ofrecerse en el momento procesal oportuno, siendo este según lo analizado con antelación, al momento de presentar el escrito de demanda o bien contestación de demanda respectivamente, a menos que se traten de pruebas supervenientes.

Por su parte, dicha Ley también establece la forma en que deben apreciarse los medios de prueba al señalar en su artículo 137 lo siguiente:

Artículo 137.- El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones que se funde su decisión.

De lo anterior se desprende que la Ley faculta a la Autoridad para la valoración de los medios de prueba a su leal saber y entender, sin sujetarse a reglas fijas de estimación, sin embargo, deberá tomarse en consideración el cumplimiento de sus requisitos en base a su naturaleza, ya que de lo contrario se

vulneran las garantías individuales y resultará procedente acudir al medio de control correspondiente para hacer valer las violaciones constitucionales, sobre todo debido a que el artículo 146 establece que las resoluciones de las Salas burocráticas serán inapelables, al señalar:

Artículo 146.- *Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes.*

Pronunciado el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

En este orden de ideas, para un mejor entendimiento del tema, resulta prudente establecer que por procedimiento Probatorio debemos entender todas las actividades procesales relacionadas con la prueba en las distintas etapas de un conflicto jurisdiccional.

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo existen varias etapas en relación con el procedimiento probatorio, estos son: el ofrecimiento, la objeción, la admisión y el desahogo de las pruebas, dejando al último la valoración de la prueba.

Así las cosas, el ofrecimiento de las pruebas es la proposición de la prueba formulada por una parte a fin de probar un hecho concreto mediante determinado medio de prueba, en esta etapa se ofrecerán las pruebas que pretendan sean desahogadas y valoradas por la Sala, con los requisitos establecidos por las leyes aplicables para su desahogo, debiendo relacionarse con los hechos contenidos en la demanda o en su contestación que no hayan sido confesados por la parte a quién se le imputan, el ofrecimiento de las pruebas no requiere de formalidad alguna, siendo suficiente que se haga una anotación en el escrito correspondiente o una afirmación en la exposición verbal, sin embargo, los medios de prueba deben ofrecerse con todos sus elementos para su desahogo.

Las "objeciones" son las argumentaciones que efectúan los contrincantes en un juicio laboral, respecto de las pruebas ofrecidas por la contraparte, a fin de

disminuir o destruir sus efectos probatorios; además para evidenciar a la Autoridad la carencia de valor probatorio. Las objeciones deben efectuarse dentro de la fase de ofrecimiento de pruebas y de no hacerlo así el derecho precluye.

La admisión se trata de una actividad propia de la Autoridad Jurisdiccional, en este caso representada por la Sala correspondiente, quien resolverá si las pruebas ofrecidas por las partes estuvieron conforme a derecho; y tomando en consideración las objeciones, aceptará o desechará los medios de prueba, según sea el caso, debiendo emitir por escrito el acuerdo correspondiente.

En el desahogo de las pruebas, participará tanto la Autoridad como las partes, ya que consiste en que la Sala del conocimiento de ser procedente y necesario, ordene la práctica de la prueba en los términos ofrecidos, de ahí la importancia de ofrecer las pruebas acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, pues de lo contrario se corre el peligro de que se las desechen por no estar ofrecidas conforme a lo dispuesto por la ley, o bien se deseche el medio de perfeccionamiento, con lo cual no se les dará valor probatorio y no se acreditará, las pretensiones aducidas en juicio. Por último la valoración legal de la prueba, corresponde a la Autoridad y consiste en determinar la efectividad de la actividad probatoria de las partes, es decir, determinar si realmente los medios propuestos fueron idóneos y realmente llevaron a la convicción de ser ciertos los hechos alegados.

5.5 MEDIOS DE PRUEBA RECONOCIDOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Los medios de prueba son esencialmente la manera de probar algo que se afirma sucedió. Por su parte, el Derecho Procesal del Trabajo señala que es la manera de impartir justicia a las partes en conflicto, el juzgador llega al

convencimiento de los hechos cuando se le proporcionan medios de prueba suficientes para saber a quien le asiste el derecho, el medio de prueba no debe ser contrario al derecho, a la moral, ni a las buenas costumbres.

Ángel Ascencio Romero ha considerado que la naturaleza de la prueba "...es producir un estado de certidumbre en la mente del juzgador respecto de la existencia o no de un determinado hecho, de la verdad o falsedad de una afirmación. También se puede afirmar que probar es evidenciar algo, es decir lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad como nuestros ojos ven las cosas materiales."¹⁰⁰

La prueba produce certidumbre acerca de la existencia o inexistencia de un hecho en la mente de una o varias personas, es un concepto básico del derecho procesal, ya que el juez únicamente podrá decir el derecho basando su resolución en datos suficientes que le permitan llegar a la verdad procesal.

Suele hacerse referencia de forma indistinta al concepto de prueba y medio de prueba, sin embargo se trata de conceptos diferentes, ya que la prueba en sentido estricto es un vehículo que nos conduce de un estado de incertidumbre a un estado de certeza o de verdad (Ya lo decía Carnelutti, probar no consiste en evidenciar la existencia o inexistencia de un hecho sino en "verificar un juicio" o lo que es igual, demostrar su verdad o falsedad). Por otro lado, los medios de prueba son representaciones de ésta, es decir, la prueba es una sola que se manifiesta en diversas clases o especies.

La naturaleza jurídica de los medios de prueba dependerá de su ubicación en la clasificación de las pruebas, entendiéndola como el género, y la división de los primeros podremos llamarlos la especie. Es decir, la prueba en sí misma y su

¹⁰⁰ ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 2000, p.52

clasificación, son preexistentes al medio de prueba, ya que el segundo de los conceptos se refiere y refleja en el mundo del derecho procesal. De tal forma la prueba se clasifica, según Carnelutti y Bentham de la siguiente forma:

Directas e inmediatas. Aquellas que no requieren un elemento que las perfeccione para que exteriorice el conocimiento que se pretende, esto es, en sí mismas demuestran una verdad (que no necesariamente es la verdad absoluta, simplemente es un juicio, no la existencia o inexistencia del hecho).

Indirectas o mediatas. Requieren la puesta del conocimiento a través del perfeccionamiento que se le da a las mismas en torno a otros elementos.

Reales y personales. Las cuales tienen que ver con la clasificación de los derechos subjetivos materiales, en donde las pruebas reales se refieren a las cosas y las personales a las actitudes o actividades de las personas.

Originales y derivadas. Referidas primordialmente a la prueba documental, siendo la primera la matriz de la que deriva, el primer documento que plasma un acto jurídico y las derivadas son las copias generadas en torno a ella.

Preconstituidas y por constituir. Las preconstituidas son aquellas que ya existen aún cuando no se haya activado la maquinaria jurisdiccional (esto es, aún antes del litigio), las segundas se refieren a aquellas pruebas que se generan dentro del proceso, tal como sería la pericial.

Nominadas e innominadas. Reflejan su autorización en la ley y tienen que ver con los sistemas de valoración probatoria, es decir aquellas que reconozca la ley serán nominadas, aquellas que la ley o código no señalen innominadas.

Históricas e inferidas. Las primeras reproducen el hecho que se pretende probar, en las segundas únicamente se puede llegar al conocimiento de ese hecho mediante inducciones o inferencias.

Pertinentes e impertinentes. Las primeras son adecuadas para comprobar los hechos materia de litigio, las segundas no tienen relación con la litis.

Idóneas e ineficaces. Con las primeras se comprueba de forma fehaciente el hecho controvertido, mientras que las segundas son ineficaces para hacerlo.

Útiles e inútiles. Se relacionan íntimamente con la pertinencia e idoneidad, las primeras son aquellas que comprueban la pretensión de las partes, en tanto las segundas no tienen relación con el interés jurídico.

Inmorales. Obviamente aquellas que van en contra de la moral, sin embargo es difícil la clasificación de éstas, por lo que dicen los autores que serán las que ofendan o dañen a la parte contraria, o bien, escandalicen de algún modo.

La clasificación anterior conduce a la naturaleza de las pruebas, misma que se ve reflejada en los medios de inducción, por lo que cada uno de ellos tendrá un objeto y una esencia, que derivan de estas características.

La prueba se convierte en el instrumento mediante el cual las partes -en un proceso- dan sustento a su pretensión y por lo tanto a su dicho, acción o excepción; si tales elementos tienen la característica de ser pertinentes e idóneos, crearán convicción en la mente del tercero exactor, otorgando un valor pleno, por el contrario, si los medios de prueba no provocaron la suficiente fuerza para el reconocimiento de un derecho, aún cuando haya existido el hecho, la verdad procesal referirá un sentido ajeno a la verdad real y por tanto de la justicia

Como quedó asentado con antelación el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria al procedimiento burocrático, señala los medios de prueba nominados que pueden aceptados dentro de un juicio laboral, y para una mejor

comprensión es procedente analizar de manera sucinta cada uno de ellos, a excepción de la documental que al ser el tema de estudio se analizará a profundidad en temas subsecuentes, y en tales términos tenemos:

Confesional. Se encuentra regulado en los artículos del 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto existen un sin número de definiciones, pero en su mayoría coinciden que la confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de hechos que le son propios y controvertidos dentro de la litis, por lo cual, se deduce que la confesión es una declaración de hechos de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante.

Existen la confesional para hechos propios que es aquella mediante la cual se llama a una persona determinada a declarar respecto a hechos que se le imputan de manera particular, y es generalmente a algún representante del Titular. Ahora bien, en el procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es propia una modalidad de confesión misma que se refiere a la confesional del Titular demandado, que en caso de ser ofrecida por conducto de apoderado, se desahogará por persona que acredite tener facultades suficientes para absolver posiciones a nombre del Titular, pero en caso que sea ofrecida de manera directa a cargo del Titular, entonces se desahogará por oficio con fundamento en lo establecido por el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles aplicado de manera supletoria por tratarse de un alto funcionario.

Testimonial. Se regula en los artículos del 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo, y se refiere a la declaración que realiza un tercero ajeno a la controversia, respecto de hechos que tienen relación con la litis, los testigos deben ser personas físicas que aseveran hechos que les constan, resulta una prueba indispensable cuando por algún otro medio el juzgador no tiene certeza de los hechos acontecidos en un lugar y tiempo determinado. Sin embargo para que se le otorgue

valor probatorio debe de acreditarse que se tratan de testigos idóneos, esto es que les constan los hechos a través de sus sentidos, y fueron contestes y congruentes en su declaración.

Pericial. Se refiere al descubrimiento de hechos controvertidos a través de una ciencia, arte o técnica, y tiene por objeto ilustrar el criterio del juzgador en aspectos especializados, el peritaje será analizado por la Sala y le servirá como guía sobre los hechos a que se refiera, este proporciona juicios de valoración indispensables para el esclarecimiento hechos controvertidos, y se encuentra regulado en los artículos que van del 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo.

Inspección. Consiste en el examen que ordena el juzgador por medio de un actuario comisionado, respecto de documentos, objetos, cosas, archivos tradicionales o computarizados que constituirán el objeto de dicha prueba, respecto de los extremos ofrecidos para acreditar hechos controvertidos, aparece reglamentada en los artículos del 827 al 834 de la Ley Federal del Trabajo.

Presuncional. Es el juicio lógico que realiza la Autoridad del conocimiento, mediante el cual considera como cierto o probable un hecho, lo anterior con fundamento en máximas legales, o en los principios generales de derecho, que infieren cual es el modo normal como sucedieron las cosas, siendo procedente señalar que esta prueba se desahoga por su propia y especial naturaleza. Puede considerarse como la consecuencia que la ley deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, hay presunción legal cuando la ley establece expresamente y humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel, esta prueba está regulada en la Ley Federal del Trabajo bajo los numerales del 930 al 834.

Instrumental Pública de Actuaciones. Conforme al artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse como el conjunto de actuaciones que obren

en el expediente formado con motivo del juicio, mismas que el Juzgador estará obligado a tomarlas en cuenta al momento de dictar el laudo correspondiente, sobre todo en razón a que técnicamente pueden considerarse como documentos públicos, sobre todo las actuaciones realizadas en presencia de la Autoridad o sus representantes, misma que se encuentra reglamentada en los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo.

5.6 LA DOCUMENTAL.

Es preciso analizar de manera particular la prueba denominada "documental", y establecer como es regulada en las leyes vigentes, particularmente en los juicios seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y en tal sentido, para mejor conocimiento podemos decir que los "documentos" entendidos como instrumentos, indican la certeza de presentar algo por escrito plasmado normalmente en papel, y que las partes manifiestan haberlo hecho o convenido expresamente porque de su sola lectura se desprende esta situación.

Resulta procedente indicar que la prueba documental está reglamentada esencialmente en el Título Catorce, Capítulo XII relativo a las pruebas, Sección Tercera, de la Ley Federal del Trabajo, bajo los artículos 795 al 812, que señalan:

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

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

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

Por su íntima relación es procedente análisis conjuntamente los artículos anteriores, y al respecto es de señalarse que la Ley prevé el ofrecimiento tanto de

documentos públicos como privados, siendo que los primeros harán prueba plena por lo menos de su existencia sin necesidad de diligencia posterior, mientras que los segundos necesitan ser perfeccionados para acreditar la existencia de un original, su autenticidad, así como su validez para alcanzar el pleno valor probatorio, con la salvedad que de acuerdo a lo establecido por el artículo 801 deben exhibirse los originales de los documentos y de lo contrario señalar la imposibilidad correspondiente. Cabe señalar respecto a las documentales públicas, que no obstante su naturaleza, no todas por si solas alcanzan pleno valor probatorio, sino que se debe llevar a cabo un análisis debido para determinar si debe otorgárseles pleno, tal y como se deduce el artículo 812 de la Ley en cita que establece:

ARTÍCULO 812. *Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.*

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

Efectivamente, debe analizarse si el contenido de un documento público se refiere a hechos imputados a un funcionario público en ejercicio de sus funciones, o bien a declaraciones particulares hechos ante un funcionario público, así mismo se debe determinar si el documento público fue emitido cumpliendo con todos sus requisitos necesarios para lograr pleno valor, o bien carece de algún elemento indispensable.

Por su parte el artículo 797 señala:

ARTÍCULO 797. *Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.*

Mismo que tiene íntima relación con lo establecido en similar 780 del mismo ordenamiento legal, que prevé que deben ofrecerse los medios de prueba con todos los elementos necesarios para su desahogo, y en tales condiciones este numeral establece la obligación de las partes de ofrecer los originales de los documentos en su poder ya que resultaría ilógico que pretendieran ofrecer copias cuando el juzgador requiere de los mayores elementos posibles para la emisión del laudo, siendo procedente señalar que de no cumplir con dicha obligación el oferente se arriesga a que su documento no alcance valor probatorio pleno y en tales condiciones no verifique sus afirmaciones ni acredite sus pretensiones, siendo procedente señalar que lo anterior también aplica a lo establecido en los artículos 801 y 803 de la Ley en cita.

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

El artículo arriba transcrito, establece la posibilidad de ofrecer documentos en copia simple o fotostática, señalando "en caso de ser objetados podrá solicitarse el cotejo o compulsión con su original, precisando el lugar en que se encuentre", de lo anterior pueden deducirse varios supuestos, el primero es la obligación de señalar donde se encuentre el original como elemento necesario para su desahogo, pero además el hecho de que deja a potestad del oferente determinar si condiciona el medio de perfeccionamiento a la objeción de la contraparte, situación de gran trascendencia debido a que para tomar dicha decisión es necesario valorar el tipo de documento, esto es su naturaleza, pero sobre todo quien lo ofrece dado que de acuerdo con las reglas de la carga probatoria se debe establecer de quien es la obligación de acreditar tanto la autenticidad como la validez del medio de prueba a efecto de lograr el valor probatorio necesario para acreditar las pretensiones, siendo procedente señalar que la presente valoración también es aplicables al supuesto contenido en los numerales 801 y 810 de la Ley en cita.

ARTÍCULO 799. *Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.*

El artículo que antecede si bien se refiere de manera expresa a la manera en que debe desahogarse un medio de perfeccionamiento ofrecido para un documento, además reitera y deja de manifiesto la potestad de la autoridad para hacer valer sus determinaciones dado que la facultad para lograr que las partes y aún los terceros exhiban documentos o cualquier otro instrumento so pena de la imposición de medidas de apercibimiento a efecto de lograr el cumplimiento de sus determinaciones, lo cual resulta plenamente procedente ya que las partes están obligadas a exhibir los documentos que están en su poder, pero respecto a terceros carecen de los medios para lograr el cumplimiento de lo ordenado por la Autoridad para lograr el perfeccionamiento de sus pruebas, y en tanto no se acredite la inexistencia o la inexactitud de alguna documental exhibida en tiempo y forma y por tanto aceptada, no puede afectarse en forma alguna al oferente.

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

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

Del anterior numeral se desprende la posibilidad de ofrecer como medio de perfeccionamiento la ratificación de contenido y firma del suscriptor de un documento, debiendo para ello ofrecer el original, aunque a últimas fechas esta en boga la posibilidad de ofrecer cotejo y una vez cotejado el documento ofrecer la ratificación en caso que se continúe sosteniendo la objeción de autenticidad, sobre todo respecto de documentos imputables a la contraparte.

De igual manera es de señalarse que el presente artículo resulta de gran importancia debido a que la presente prueba consistente en la también llamada testimonial escrita, es una prueba contundente debido a que en caso de que se ratifiquen documentos en los que aparezcan declaraciones a manera incluso de

confesión, sobre de la contraparte, será un medio idóneo para confirmar o verificar lo afirmado y sobre todo se podrá acreditar las pretensiones aducidas, de ahí que su manejo adecuado resulta invaluable.

Otro artículo de gran importancia para el tema en estudio es el 804, mismo que contiene un listado de los documentos que el patrón está obligado a conservar, y por tanto a exhibir a juicio en caso de ser requerido, o ante la controversia del otorgamiento de las prestaciones que corresponden a los trabajadores, el cual está concatenado con el numeral 805 que establece que en caso de omitirse cumplir con dicha obligación se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos expresados por el trabajador, lo anterior es establecer:

ARTÍCULO 804. *El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:*

I. *Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*

II. *Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;*

III. *Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*

IV. *Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y*

V. *Los demás que señalen las leyes.*

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

ARTÍCULO 805. *El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.*

Efectivamente, la Ley impone al Titular de la relación la carga procesal de llevar en orden su administración y en tales condiciones conservar y exhibir a juicio los documentos que acrediten en cumplimiento de sus obligaciones respecto de sus trabajadores, e incluso establece los periodos de conservación de dicha documentación, artículo que tiene estrecha relación con la figura denominada

“carga probatoria”, propia del Derecho del Trabajo y que queda de manifiesto en el artículo 784 analizado con antelación.

ARTÍCULO 807. *Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario. Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda. Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.*

Del artículo que precede se desprende que la Ley establece a favor de la Autoridad la facultad de ordenar el desahogo de cualquier diligencia que considere necesaria incluso fuera del local de la junta para lograr el esclarecimiento de los hechos, a través de un C. Actuario, pero además también podrá ordenar girar exhortos a Autoridad de otra Jurisdicciones para llevar a cabo las diligencias ofrecidas, con lo cual se pretende lograr otorgar la justicia a los gobernados.

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

Del anterior numeral se infiere que la Ley prevé en términos generales la posibilidad de establecer el medio de perfeccionamiento con base a las objeciones de la contraparte, criterio que tiene plena validez sobre la base de que quien pone en duda la autenticidad de un documento está obligado a acreditar sus objeciones, ello en concordancia con el contenido del artículo 811 de la Ley que nos ocupa, sin embargo, debe tomarse en consideración antes de tomar en consideración únicamente dicho criterio el hecho que estamos ante un procedimiento con características propias, siendo una de las mas importantes la existencia de la figura denominada “carga de la prueba”, misma que implica la obligación del Titular de aportar los elementos de prueba necesarios para el esclarecimiento de los hechos

respecto a diversos supuestos, por tanto, aún cuando un actor pueda ofrecer un medio de prueba sin perfeccionamiento alguno, en caso que sea una de los relativos a la obligación del patrón es suficiente una copia o incluso el dicho para lograr una presunción favorable, caso contrario al patrón que debe probar fehacientemente su dicho, ya que una simple presunción humana como lo es el ofrecimiento de una copia no perfeccionada aunque haya sido objetada en autenticidad sin acreditar dicha objeción, contra la presunción legal que tiene a su favor el trabajador con la simple afirmación sin que esta haya sido desacreditada de manera adecuada.

Por tanto, es de concluirse que la Ley Federal del Trabajo determina varios tipos de documentos y así mismo establece cargas probatorias conforme a la naturaleza de las documentales ofrecidas, también establece presunciones a favor del trabajador en caso de que el patrón no exhiba documentos que tiene obligación de aportar a juicio, de ahí la importancia del presente tema de estudio ya que el capítulo de pruebas arriba transcrito es la guía legal que permitirá establecer los elementos necesarios que deberán aportarse o solicitar al juzgador sea requerido a terceros e incluso a la contraparte, a efecto de conseguir se otorgue pleno valor probatorio a las pruebas documentales ofrecidas y con ello lograr la verificación de las afirmaciones y como consecuencia sean concedidas las pretensiones hechas valer.

CAPÍTULO SEXTO.

LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL SEGUIDO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Sumario: **6.1** Generalidades; **6.2** Concepto de documento; **6.3** Sujetos del documento; **6.4** Características del documento; **6.5** Clasificación del Documento; **6.5.1** Públicos y privados; **6.5.2** Solemnes y de prueba; **6.5.3** Manuscritos, mecanografiados o impresos de computadora; **6.5.4** Autógrafos y heterógrafos; **6.5.5.** Constitutivos, narrativos y reconocitivos; **6.5.6** En poder del oferente, de la contraparte, de un tercero y de la autoridad; **6.6** Maneras de perfeccionar un documento; **6.6.1** Ratificación de documento; **6.6.2** Cotejo o compulsión de documento; **6.6.3** Los informes; **6.6.4** Por su propia naturaleza o presunción legal; **6.7** Objeciones de la prueba documental; **6.7.1** Alcance jurídico; **6.7.2** Autenticidad; **6.7.2.1** Firma de documento en blanco, en estado de incompetencia, por la fuerza o con engaños; **6.7.2.2** Falsedad por alteración; **6.7.2.3** Falsificación por adición; **6.7.2.4** Falsificación por supresión del texto; **6.7.2.5** Falsificación por modificación del texto; **6.7.2.6** Falsificación de firma o huella; **6.8** Resoluciones emitidas en relación a los documentos; **6.9** Medios de impugnación de las resoluciones emitidas con relación a los documentos.

En el presente tema se abordarán las particularidades de la prueba documental, estableciendo los conceptos más destacados y las características de las pruebas, también se estudiarán los tipos o clasificación de los documentos, las maneras de perfeccionarse y las formas de objetarse, tomando en cuenta las alteraciones o irregularidades que puede presentar un documento, también se analizarán los tipos de resoluciones que pueden emitirse en torno a los documentos y los medios de impugnación respecto de dichas determinaciones, ello para conocer las particularidades de la prueba documental y poder realizar un manejo adecuado de ella dentro del procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que nos permitirá llegar a las conclusiones relativas al tema de estudio.

6.1 GENERALIDADES.

Es imposible determinar con precisión la época en que surgió el documento como medio probatorio, sin embargo, es evidente que las prácticas comerciales influyeron en su creación. Los celebrantes de contratos que generaban obligaciones

a cumplir en el futuro consideraron conveniente estipularlos por escrito para evitar incumplimientos e inclusive olvidos de la forma y términos de lo pactado; el impulso recibido forzosamente fue mayor a partir del nacimiento del papiro.

El Estado al percibir la utilización constante del documento por los particulares no sólo los aceptó, sino que en algunos casos lo exigió en la celebración de determinados actos jurídicos, es así como observamos que en el año 2250 antes de Cristo el Código de Hammurabi imponía la forma escrita en tablas de madera para algunos actos y les otorgaba valor judicial, por ejemplo, en el aspecto financiero, en el texto del Código sobresale la reglamentación del préstamo, la usura, la fianza y la hipoteca; así también destaca la regulación de los sueldos y honorarios que debían percibir los diferentes grupos de trabajadores.¹⁰¹

Es procedente señalar como antecedente que los fenicios hacia el siglo VII antes de Cristo aportaron nuevas prácticas comerciales como la moneda, los pagares y los contratos, ya que para los negocios en grandes cantidades comenzaron a emplear pagarés y contratos, con los que establecían compromisos comerciales y aseguraban su pago, por tanto, las actividades comerciales influyeron en el nacimiento del documento, y también permitieron la proliferación de dichas actividades, pues otorgó confianza y seguridad a los comerciantes al consignarse por escrito el reconocimiento de adeudos y el compromiso de pago.

La prueba documental con el transcurso del tiempo ha adquirido gran importancia, pues permite acreditar con facilidad las circunstancias que en ella se consignan, sin embargo, aunque su utilización es cada vez más frecuente, es justo reconocer que la mayoría de los actos jurídicos se celebran verbalmente sin la formulación de escrito que asiente el acuerdo celebrado, sobre todo cuando la perfección del negocio jurídico no depende de las formalidades escritas.

¹⁰¹ DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, tomo II, Ob. Cit., p. 497.

Por muchas las razones los particulares han desdeñado la estipulación por escrito de las condiciones pactadas de sus actos jurídicos, entre ellos podemos referir el parentesco, la amistad, la incultura, la inseguridad o la excesiva confianza de los celebrantes e incluso la sensación de inferioridad de una de las partes, pues teme la frustración del negocio ante la exigencia de la formulación o elaboración del documento, como a menudo sucede en los asuntos del trabajo, cuando el obrero no exige el contrato escrito, o bien, acepta firmar contratos supuestamente renunciando al fuero laboral, o incluso firma hojas en blanco, pues supone que de no cumplir con dichos requisitos no se le proporcionará el trabajo.

En el Derecho Laboral Burocrático en particular y en todo el Derecho Laboral en general el documento ha adquirido un relieve especial, ya que de acuerdo a la Ley corresponde al patrón probar muchas proposiciones vertidas en el juicio, o bien, el cumplimiento de la entrega de las prestaciones legales.

Contra la opinión de los juristas clásicos quienes afirman que la confesional es la reina de las pruebas y también contrariando la postura de los doctrinarios progresistas quienes dan ese carácter a la prueba presuncional, por su naturaleza, por lo menos en materia laboral, la documental es el medio de prueba más seguro y eficaz para acreditar los hechos controvertidos, dado que al tratarse de un medio de representación material de hechos, ideas o pensamientos, en caso de comprobar su autenticidad, permitirá al juzgador sin lugar a dudas verificar los hechos controvertidos.

Es conveniente establecer que para referirnos a la prueba documental constantemente es utilizado como sinónimo el término "instrumento", sin embargo, es de señalarse que se trata de términos con significación distinta, ya que documento es todo objeto o cosa creado por el hombre que represente ideas o hechos; por el contrario, los instrumentos son los documentos escritos; dicho en otras palabras, documento es el género e instrumento es la especie.

El Documento es representativo, pues sus características son que representa ideas o hechos, y puede hacerlo mediante la utilización de la escritura u otros medios como: la impresión fotográfica, de sonido o inclusive de imágenes en movimiento; cuando es representación literal, estamos ante la presencia de un instrumento.

Podemos observar que el documento engloba al instrumento, sin embargo, es obvio que en los conflictos jurisdiccionales, normalmente se intentan acreditar las afirmaciones con instrumentos, es decir, con escritos y ello ocasiona que se identifiquen los términos, como uno mismo.

En tales condiciones, para efectos del presente tema de estudio nos limitaremos al estudio de la prueba documental en su acepción como instrumento, por ser precisamente la connotación que da la Ley Federal del Trabajo, ya que en su término amplio entrarían lo relativo a las fotografías y los medios aportados por descubrimientos de la ciencia tales como los denominados documentos electrónicos.

De igual manera, es de señalar que los maestros Rafael Tena Suck e Hugo Ítalo Morales, establecen que los requisitos de validez de un documento son los siguientes: La suscripción de la persona (s) que lo elaboraron; La fecha de elaboración o creación, es decir el día, lugar y hora; y las formalidades de los documentos, cuando así se requieran.¹⁰²

Por su parte Carnelutti considera como los elementos funcionales del documento al autor, el medio y el contenido. El autor del documento, no es quien materialmente lo suscribe o elabora, sino por cuenta de quien se elabora, teniendo

¹⁰² TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 122.

importancia el conocimiento de dicho elemento en virtud de la fe que goce el documento.

6.2 CONCEPTO DE DOCUMENTO.

Para mejor comprensión, resulta procedente mencionar distintas concepciones del término documento, y a saber tenemos:

Etimológicamente documento se deriva de documentum y éste a su vez del verbo "docere", que significa enseñar o dar a conocer, sin embargo, como observaremos más adelante, no ha sido fácil formular un concepto de documento y cada doctrinario ha tomado en cuenta diversos factores para conceptuar esta prueba en forma distinta.

Pérez Palma afirma que documento es el escrito con el que se comprueba o se acredita algún hecho u obligación.¹⁰³

Por su parte Eduardo Pallares refiere que documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible, agregando que no es requisito que la escritura se efectúe en papel, pues puede hacerse en pergamino, madera, tierra cocida, en piedra y en general en cualquier cosa; tampoco requiere que el lenguaje esté formado con vocablos, pues los jeroglíficos constituyen un documento si se puede traducir su significado,¹⁰⁴ este mismo autor de igual manera consigna que, documento es "cualquier objeto inmueble que dentro del proceso puede ser utilizado como prueba" y en este concepto comprende desde fotografías hasta un pañuelo manchado de sangre o un zapato.¹⁰⁵

¹⁰³ PÉREZ PALMA, Rafael. Guía del Derecho Procesal Civil, tercera edición, Cárdenas, México, 1972, p. 350.

¹⁰⁴ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, decimosexta edición, Porrúa, México, 1986, p. 287.

¹⁰⁵ Ibidem, p. 287.

Asimismo, Ramírez Fonseca, apoyándose en Manuel Rivera Silva considera que documento es el objeto material en el cual por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho; así pues, no solamente será documento el objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho, sino el objeto en el que por figuras, o por cualquier forma de impresión se haga constar un hecho.¹⁰⁶

Por su parte, José Chioventa asienta que documento es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento, comprendiendo así las escrituras y las reproducciones científicas como las grabaciones de la voz.¹⁰⁷

De igual manera Erich Dohring, apunta que documento es la manifestación de un pensamiento que ha tomado cuerpo en caracteres de escritura.¹⁰⁸

Para el pensador Marco Antonio Díaz de León "documento es toda representación objetiva de un pensamiento, lo cual significa que esa representación puede ser material o escrita, lo que implica que hay documentos materiales y escritos".¹⁰⁹

Devis Echandía dice "que documento es toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera y agrega que puede ser declarativa de un hecho cualquiera y agrega que puede ser declarativo – representativo cuando contenga una declaración o puede ser únicamente representativo (no declarativo), cuando no contenga ninguna declaración como sucede en los planos, cuadros o fotografías; el carácter representativo de los

¹⁰⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en Materia Laboral, Publicaciones Administrativas y Contables, México, p. 82.

¹⁰⁷ CHIOVENTA, José. Derecho Procesal Civil, tomo II, Cárdenas, México, 1980, p. 369.

¹⁰⁸ DOHRING, Erich. La Prueba, su práctica y Apreciación. E.J.E.A., Buenos Aires, 1972, p. 275.

¹⁰⁹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit., p. 152.

documentos los distingue de las cosas u objetos que sin ser documentos pueden servir de prueba indiciaria, como una huella, un arma o una herida¹¹⁰.

Conforme a lo anteriormente expuesto es posible distinguir tres tendencias para conceptualizar al documento: conforme la primera, es una manifestación de ideas consignadas por escrito, de esta manera se excluye a las pinturas, fotografías y grabaciones; la segunda tendencia es más amplia, considera al documento como un acto humano representativo de un hecho, quedando de esta manera incluidos no sólo los escritos, sino también las pinturas y las fotografías; y la última tendencia pretende caracterizar al documento como cualquier cosa mueble, con independencia de la representación, incluyendo así también a las armas, zapatos o pañuelos manchados de sangre, etc.

Para lograr un mejor análisis es apropiado retomar lo relativo a documento e instrumento, mismos que como se analizó con antelación, si bien constantemente se utilizan como sinónimos, son términos con significación distinta, ya que documento es todo objeto o cosa creado por el hombre que represente ideas o hechos, mientras que los instrumentos son los documentos escritos; dicho en otras palabras, documento es el género e instrumento es la especie. El Documento es representativo, pues sus características son que da a entender ideas o hechos, mediante la utilización de la escritura u otros medios como la impresión fotográfica, de sonido o inclusive de imágenes en movimiento; cuando es representación lineal o mediante un medio escrito, estamos ante la presencia de un instrumento.

Al respecto es de señalarse que existen dos conceptos fundamentales o extremos de lo que debe entenderse por documento, uno amplio o genérico y otro reducido o específico. En un sentido amplio o genérico por documento se debe entender todo fenómeno o cualquier cosa que nos ensaña una verdad. Este concepto es tan amplio que dentro de él cabrían todos los medios de pruebas que

¹¹⁰ DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, tomo II, Ob. Cit., p. 487.

estamos estudiando en este capítulo y por ello, no lo podemos aceptar en la rama procesal del Derecho. Por otro lado, desde el punto de vista específico y en función de la idea procesal, documento es el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo, que crea, modifica o extingue una relación jurídica. Definición que comprende la idea clásica o tradicional del documento, misma que es la que como se ha dicho con antelación es recogida por la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior es posible señalar que no obstante que los productos de la ciencia como son las grabaciones cinematográficas, telefónicas, televisivas o las cintas de video o disco compacto, pueden ser incluidos dentro de los documentos en su sentido amplio, sin embargo, dicho criterio no es acorde con el contenido de los artículos 795, 797, 800, 802, 804, 809, 811 y 812 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que estas otorgan el carácter de documento al que contiene escritura; pero también es de recordarse que el precepto 776 de la misma Ley acepta como medios de prueba desligados de la documental a las fotografías, y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, de lo que es posible concluir que para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, la prueba documental es entendida en su acepción de instrumento, y por tanto se refiere a un escrito que consigne una manifestación del pensamiento.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario hacer alusión a los documentos electrónicos, y en tal sentido cabe señalar que el autor colombiano, Devis Echandía, nos proporciona un concepto allegado a la Teoría General del Proceso que permite entrar al análisis de los citados documentos al señalar: "...el documento se representa como una materialidad a la que se incorpora una idea, es una cosa, un acontecimiento, un indicio que atestigua, comprueba, ofrece un testimonio de un hecho; más concretamente, es un objeto simbólico, una porción de la realidad

material destinada a expresar, a través de signos externos, un significado específico y determinado. Por tanto, el documento se compone de dos elementos a saber:

- El elemento material o soporte físico, que es el documento concebido como papel y tinta, y
- El elemento intelectual, o representación de una determinada realidad, que es el contenido del documento.

Derivándose en consecuencia dos teorías en cuanto a la naturaleza del documento. La teoría del escrito, para la cual el documento siempre es un escrito y la teoría de la representación, en la cual el documento no es sólo un escrito sino todo objeto representativo o que pueda informar sobre un hecho o sobre otro objeto. Sobre el particular Jaime Guasp señala: "...el concepto de documento no debe estructurarse sobre la base de su función representativa, sino de su naturaleza mueble y el consecuente tratamiento procesal que reciben para su aporte al proceso."¹¹¹ Esta última es la que admite dentro de la categoría de prueba documental, al documento electrónico, independientemente de que conste escrito en soporte de papel.

Por lo anterior, en una acepción amplia de "documento" no sólo incluye aquel instrumento que se encuentra plasmado en un material tangible a través de signos lineales, sino también en mensaje de datos como el caso del documento electrónico. Es decir, un documento contiene la representación de un hecho, no solamente plasmado sobre papel, sino en cualquier material en el cual se verifique un suceso o una cosa representativa. Lo anterior sin perjuicio de que se reitera que el tema de estudio atendiendo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo se refiere a la prueba documental entendida como instrumento.

¹¹¹ GUASP, Jaime. Estudios Jurídicos, Civitas, Madrid, 1996, p. 9

6.3 SUJETOS DEL DOCUMENTO.

Generalmente los documentos tiene dos sujetos: el autor y el destinatario, pero en ocasiones surgen también otros, como el autor del hecho documentado y las personas que firman el documento como testigos autenticándolo, y para mejor conocimiento es procedente analizar cada sujeto de la siguiente manera:

El autor del documento es quien lo elabora o tiene el ánimo de elaborarlo; hay casos en los cuales el autor lo elabora, por ejemplo, el patrón que realiza en forma manuscrita una carta de recomendación al trabajador, o cuando el trabajador de propia mano solicita un permiso para ausentarse del trabajo; hay otros casos, en que quien tiene el ánimo de elaborarlo no lo formula materialmente, pues confía su creación a un auxiliar o a una secretaria. El autor del documento no es el auxiliar o la secretaria, sino quien lo ordena o firma; en materia del trabajo este hecho es común, pues normalmente los documentos exigidos por la Ley se formulan por representantes del patrón, inclusive los firmados por el trabajador, como el contrato de trabajo, los recibos de salario, la renuncia al empleo y otros más; en estos últimos ejemplos quien los firma es el trabajador, y por ello es su autor, aunque se hayan formulado por representantes del patrón y por orden de éste último.

El destinatario del documento es a quien está dirigido, o ante quien se hace valer; sin embargo, presenta problemas para su identificación, pues si el documento fue formulado para garantizar el cumplimiento de una obligación, pero no se utilizó jurisdiccionalmente, el destinatario será a quien está dirigido el documento, o ante quien se hace valer; pero si el documento se presentó en juicio, el destinatario será lógicamente la Autoridad que dirige el conflicto; en el primer caso podemos hablar de sujeto pasivo del documento, para identificar a quien se obligó en el mismo; si existe conflicto jurisdiccional, deberemos llamarle al obligado sujeto contradictor y no pasivo, pues no asumirá pasividad quien puede objetar el documento.

Cuando una persona redacta un documento narrando un hecho cometido por otro, como sucede en forma frecuente en el ámbito laboral, cuando el superior jerárquico levanta un acta administrativa en la cual los testigos de cargo (generalmente trabajadores) narran una conducta indebida cometida por otro trabajador, nos encontramos con otro sujeto, que es quien le imputan los hechos, y éste es no el autor del documento, sino el **autor de los hechos documentados**.

En materia laboral también existen los documentos públicos y privados autenticados, es decir, aquellos que requieren de la firma de testigos para su correcta formulación, lo anterior lo observamos de el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual establece que en el levantamiento de acta administrativa se requerirá la firma de dos testigos de asistencia; los cuales fungirán como sujetos autenticadores.

6.4 CARACTERÍSTICAS DEL DOCUMENTO.

El documento tiene características especiales que lo distinguen de otros medios de prueba, siendo los más importantes los siguientes:

- No es un acto en sí mismo, por el contrario, es un objeto ocasionado por un acto; esta circunstancia lo distingue de la prueba confesional y de la testimonial que no son objetos, y sí son actos por si mismos.

- Es un objeto creado por una conducta humana, pues en su formulación necesariamente interviene un hombre.

- Sirve para representar ideas o hechos, pues de no poseer dicha representación de ideas o hechos, será un indicio. En materia laboral en los documentos se representan hechos pasados, presentes y futuros, por ejemplo las

tarjetas de asistencia consignan hechos pasados; los recibos de pago de prima vacacional, aguinaldo, salario, etc., consignan hechos presentes, y finalmente el contrato individual y colectivo de trabajo, contrato Ley y Reglamento interior de trabajo plasman las condiciones de trabajo a cumplirse en el futuro.

- Normalmente contiene declaraciones (a veces sólo es representativo), que pueden relatar hechos propios o de terceros, constituyendo en el primero de los casos una confesional extrajudicial y el segundo una declaración testifical.

- Es siempre un acto extraprocesal, pues surge fuera del proceso, las actas de diligencias celebradas en juicio son prueba de actuaciones y no documentales.

- Es una prueba real y objetiva, puesto que es una cosa distinta por completo de la prueba personal y subjetiva.

- Es una prueba pre constituida porque existe y se manifiesta desde antes que surja el litigio, incluso muchas ocasiones se crea a fin de prevenirlo.

6.5 CLASIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.

Los documentos pueden ser objeto de diversas clasificaciones, por lo que resulta necesario conocerlas para entender su naturaleza, en tal sentido encontramos las siguientes:

6.5.1 PUBLICOS Y PRIVADOS.

Esta clasificación se da en base al autor del documento, considerándose a los documentos públicos como aquellos creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de su facultad soberana o en ejercicio de su cargo, como ejemplo de ellos están los expedidos por las autoridades de la federación, de

los estados, del Distrito Federal, o de los municipios, que harán fe y prueba plena en el juicio sin necesidad de legalización.

Todo documento primeramente es creado, a continuación se autoriza, es decir, se le otorgan ciertas formalidades, mismas que en ocasiones se elevan a la categoría de solemnidades, y finalmente se expide o entrega el documento, aunado a lo anterior, un documento público es creado, autorizado y expedido por el fedatario en ejercicio de sus funciones cumpliendo con los requisitos legales y administrativos correspondientes, ya que de lo contrario, estaríamos hablando de un documento irregular o bien de un documento privado, como sucede con las cartas familiares firmadas e incluso elaboradas por el Presidente o algún gobernador, las cuales al ser emitidas a título personal, de ninguna manera pueden tomarse como una documental pública. La calidad de documento público se puede acreditar por el cargo que ostenta quien suscribe, así como por los sellos u otros signos que contenga, que en su caso, estarán regulados en las leyes.

Por su parte los documentos privados son los que no reúnen las condiciones previstas para los documentos públicos, así mismo se refieren a aquellos documentos en los cuales se hace constar la celebración de actos particulares.

Resulta importante destacar que el anterior análisis tiene sustento en los artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo, transcritos con antelación.

Es de señalarse que la diferencia esencial entre un documento público y uno privado además de su origen estriba en el valor probatorio, pues un documento público normalmente tiene un valor pleno y el privado no goza de esa calidad a menos que sea reconocido por su suscriptor.

El documento formulado por un funcionario público en ejercicio de su cargo es público, al igual que el documento formulado por un fedatario público también

en cumplimiento de su cargo, sin embargo, la certificación expedida por éste último en relación con una copia de un documento privado, o bien, la certificación de documentos privados por un funcionario público, aún en cumplimiento de su cargo, no gozan de efectos probatorios plenos, pues no pierden su naturaleza de documento privado, y lo único que se acredita fehacientemente es la existencia de un original, no así de su autenticidad, tal y como lo establece el artículo 812 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

ARTÍCULO 812. *Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.*

Así mismo, se reitera en los siguientes criterios jurisprudenciales y tesis aisladas:

"DOCUMENTOS PRIVADOS, CERTIFICACION DE. NO TIENEN EL CARACTER DE PUBLICOS. *La circunstancia de que el secretario de Acuerdos de la Junta responsable haya hecho el cotejo o la certificación de las diversas documentales, no implica que deban tener el carácter de públicas, pues lo único que realizó tal funcionario es hacer constar que aquéllas concuerdan fielmente con su original que tuvo a la vista, que es una cuestión muy diferente a la formulación de aquellos documentos encomendados por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como las que expida en ejercicio de sus funciones, en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo; ahora bien, es evidente que el aviso rescisorio de la relación laboral, al no reunir los requisitos exigidos por el numeral de referencia, es un documento privado de los que alude el artículo 796 del propio ordenamiento legal, aunque haya sido certificado por el fedatario de referencia.* PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO. XXI.1o.9 L Amparo directo 324/95. Guillermo Ramos Pedrote. 24 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Víctor Hugo Enríquez Pogán.
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Pág. 927. **Tesis Aislada."**

"CERTIFICACIONES HECHAS POR AUTORIDADES QUE SON PARTE EN UN JUICIO LABORAL. INEFICACIA DE LAS. La certificación de documentos realizada por autoridades que son parte en el juicio laboral donde se ofrecen, carece de eficacia demostrativa, puesto que certificar por sí mismas y ante sí sus propias pruebas, colocaría en evidente desigualdad jurídica a su contraparte; además de que el demandado con motivo de las relaciones que lo vinculan con sus servidores, actúa como persona de derecho privado (patrón).

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. I.4o.T. J/5

Amparo directo 1243/92. Director General del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. 27 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Margarita B. Luna Ramos. Secretaria: Dinora A. Gálvez y Rejón.

Amparo directo 286/95. Carlos Fuentes Serrato y otros. 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 241/96. Servicio Postal Mexicano. 28 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: Jorge Castillo Tapia.

Amparo directo 528/97. Víctor Manuel Baizabal Páez. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: Jaime Cantú Álvarez.

Amparo directo 971/97. Verónica Carpinteiro Gómez. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: René Díaz Nárez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VI, Diciembre de 1997. Pág. 570. **Tesis de Jurisprudencia"**

"DOCUMENTOS PRIVADOS, EL QUE OBREN EN UN EXPEDIENTE JUDICIAL NO LES OTORGA EL CARACTER DE PUBLICOS. (LEGISLACION DEL ESTADO DE NUEVO LEON). El hecho de que una copia certificada de un documento privado esté integrada en autos de un expediente, relativa a un juicio, ello no le otorga el rango de documental pública conforme a los supuestos definidos por el artículo 287, fracciones II, V y VIII, del Código de Procedimientos Civiles de la entidad, pues los documentos privados allegados por las partes a juicio, no pierden por esa circunstancia su naturaleza, dado que su inclusión en el sumario no es suficiente para que encuadren en alguna de las hipótesis antes invocadas, atento a que la fracción II del citado precepto se refiere a los documentos auténticos expedidos por funcionario público con motivo del ejercicio de su encargo; la fracción V, se refiere a la certificación de constancias preexistentes en archivos públicos; y la fracción VIII, menciona las actuaciones judiciales, las que de acuerdo a los artículos 19, 20, 21 y 31 del referido código procesal local, consiste en las diligencias, audiencias y resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales o por los funcionarios comisionados al efecto, por lo cual, no existen bases jurídicas para

valorar como documental pública o documentos privados allegados por las partes en un juicio.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. T.C.

Amparo directo 749/92. Fernando Olivo R. 24 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Instancia: *Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo XIII, Enero de 1994. Pág. 210. **Tesis Aislada”***

En la materia laboral relativa a los trabajadores al servicio del estado, comúnmente se confunde la emisión de documentos expedidos por las diversas dependencias a sus trabajadores en su carácter de patrón como documentos públicos, sin embargo, dicha apreciación resulta incorrecta debido a que si bien pueden ser expedidos por funcionarios públicos, estos fueron emitidos con motivo de la relación laboral con sus subordinados, por tanto, no fueron emitidos con el carácter de autoridad, sino de patrón o jefe, derivado de un vínculo laboral entre el titular de la relación de trabajo de manera directa o través de sus representantes y los trabajadores, lo que queda de manifiesto a través de las siguientes jurisprudencias o tesis aisladas:

"DOCUMENTOS PRIVADOS EN MATERIA LABORAL. CARECEN DE VALOR PROBATORIO SI SON EXHIBIDOS POR EL PATRÓN EN COPIA CERTIFICADA, Y SU CONSTATAción LA EFECTUÓ ÉL MISMO. *De conformidad con el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo, los originales de los documentos privados deben allegarse al juicio por el oferente que los tenga en su poder, de donde se desprende que si fueron elaborados por el demandado, quien los presenta en copia certificada por alguna de sus dependencias, tal medio convictivo carece de valor, porque en la especie no sólo actúa como patrón, sino que a la vez trata de hacerlo como autoridad, ya que de permitirse lo contrario, se le facultaría para elaborar probanzas como la de que se trata, sin necesidad de perfeccionamiento alguno, otorgándosele ventajas trascendentales en el proceso, al poder, sin más, dar fe de documentos, aun sin la participación del contrario.*

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. I.5o.T.134 L

Amparo en revisión 815/97. Secretaría de Educación Pública. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Instancia: *Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VII, Marzo de 1998. Pág. 784. **Tesis Aislada.”***

"DOCUMENTOS CERTIFICADOS OFRECIDOS POR EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO. LA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN QUE EXISTA ENTRE DICHO TITULAR Y EL EMISOR DE TALES DOCUMENTOS NO AFECTA LA EFICACIA PROBATORIA DE ÉSTOS. Si

bien el titular de una dependencia del Ejecutivo Federal acude al juicio laboral burocrático sin su potestad de imperio, equiparado a un patrón, esto no conlleva que se vea privado del cúmulo de facultades y obligaciones que la ley le confiere en su carácter de autoridad, de modo que si un inferior jerárquico facultado para ello en forma general certifica un documento cuyo original obra en el archivo de la dependencia, para el efecto de ser ofrecido como prueba por el titular de ésta en un juicio laboral burocrático, debe estimarse que dicho acto no es producto de la subordinación jerárquica que exista, sino consecuencia de la norma que lo faculta u obliga para actuar en tal sentido, por lo que dichos actos deben tenerse como una expresión concreta de dicha norma, de carácter imparcial e investidos de la presunción de legitimidad que corresponde a todo acto administrativo, máxime que a través del acto de certificación la autoridad se limita a expresar una declaración de conocimiento de la existencia del documento, mas no de la veracidad de lo contenido en él, factor que, en su caso, será el que genere convicción en el juzgador; por tanto, la eficacia probatoria que se otorgue al documento ofrecido por el titular de una dependencia no se afectará por haberse certificado por un servidor público adscrito a la propia dependencia, pues la subordinación jerárquica del emisor con el oferente es una condición que se encuentra sometida al estricto cumplimiento de la ley, y la capacidad de tal probanza, de generar convicción, depende de su contenido, el cual no se sobrevalora por el acto de certificación, además de que, en el citado juicio, podrá objetarse la validez material y formal del medio de prueba en comento. 2a./J. 45/98

Contradicción de tesis 36/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Rafael Coello Cetina.

Tesis de jurisprudencia 45/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho.

Instancia: Segunda Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VIII, Agosto de 1998. Pág. 299. **Tesis de Jurisprudencia."**

La denominación "documento auténtico", también ocasiona confusiones, pues muchos consideran que documento auténtico es sinónimo de público y es un error, porque el primero es aquel que goza de certeza en relación con su origen y su autor, y de ahí la confusión, pues todos los documentos públicos son auténticos,

pero no todos los documentos auténticos son públicos, lo cual queda de manifiesto a través de la siguientes tesis aislada.

"PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL APERCIBIMIENTO QUE REALICE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE AL ORDENAR LA PRÁCTICA DEL COTEJO O COMPULSA, CONSISTENTE EN TENER COMO AUTÉNTICO EL DOCUMENTO OBJETADO EN CASO DE NO EXHIBIRSE SU ORIGINAL, EN HIPÓTESIS DIVERSAS A LAS PREVISTAS EN LOS ARTÍCULOS 784, 804 Y 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO. Los citados preceptos contemplan la obligación probatoria que en materia laboral se encuentra establecida para la parte patronal, en relación con determinados aspectos de la controversia, así como los supuestos en los que tratándose de la no exhibición de documentos en el juicio puede apercibirse a una de las partes en el procedimiento laboral y los alcances de ese apercibimiento. En ese tenor, debe concluirse que fuera de las hipótesis previstas en los invocados artículos, el apercibimiento que realice la Junta de Conciliación y Arbitraje al ordenar la práctica del cotejo o compulsas, consistente en tener como auténtico el documento objetado en caso de no exhibirse su original carece de fundamento jurídico y, por ende, constituye una violación a las leyes del procedimiento, en la inteligencia de que dicha trasgresión procesal sólo daría lugar al otorgamiento de la protección constitucional en caso de que trascendiera al resultado del laudo y, además, afectara las defensas del quejoso.

2a./J. 151/2002

Contradicción de tesis 128/2001-SS. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de noviembre de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alberto Díaz Díaz.

Tesis de jurisprudencia 151/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de diciembre de dos mil dos.

Instancia: Segunda Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XVII, Enero de 2003. Pág. 495. **Tesis de Jurisprudencia"**

Puede determinarse como autor de un documento a quien lo suscribe, entendiéndose por suscripción la colocación al pie del escrito la firma o huella digital que sean idóneas para identificar a la persona que suscribe. La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que

el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse como prueba idónea, lo anterior tiene sustento en el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo. Resulta procedente señalar lo que al respecto manifiesta Armando Porras y López:

"...Ahora bien, tomando la voz ""auténtico"", en su sentido rectamente etimológico, de autos, mismo, o uno mismo, y eis entos, del verbo eimi, enviar, el que envía por sí mismo, podemos desprender que el documento privado, también puede ser auténtico. Si dicho documento, estructurado, es hecho por la persona que debe hacerlo, independientemente de que sea un funcionario o un modesto particular, En nuestra opinión, ya desde el punto de vista procesal, en función de fe que deben ofrecer los documentos probatorios, el documento autentico, lo mismo puede ser público que privado, en su caso, el documento auténtico cuando es público, será fe pública, en tanto que si el documento auténtico es privado, entonces, dará también fe pública, si dentro del proceso, o fuera del proceso, la parte que lo hizo lo reconoce y a su vez este reconocimiento, si fue privado de prueba dentro del proceso. En nuestro concepto tres de los requisitos esenciales que deben reunir los documentos son:

- Que los documentos tengan la suscripción, es decir, la persona o personas que los suscriben, ya que un documento en el cual no aparece quién o quiénes lo suscriben prácticamente, es la nada para el Derecho, tanto sustantivo como adjetivo.*
- Los documentos deben tener la fecha de la suscripción, es decir, la fecha de su estructuración, o sea el día, hora y lugar en que fue creado dicho documento.*
- Las formalidades de los documentos constituyen el tercer requisito. Estos requisitos son o bien los señalados por la Ley positiva, o bien por los usos o costumbres. Cuando las formalidades de los documentos son de esencia en el mismo documento para su validez, entonces, se dice que la formalidad del documento es la solemnidad, y estamos ante los documentos solemnes...".¹¹²*

La noción de otorgar el carácter de público al documento expedido por un funcionario público no es absoluta, pues basta, algunas veces, que éste intervenga en su recepción o legitimación para considerarlo como tal; como en el caso del documento de inscripción de un establecimiento comercial elaborado por un particular pero presentados ante las Autoridades Hacendarias.

¹¹² La Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Textos Universitarios, primera edición, México, 1979. p. 291.

6.5.2 SOLEMNES Y DE PRUEBA.

Otra de las clasificaciones se refiere a la relativa a los documentos solemnes y documentos de prueba; entendiéndose por solemnes documentos que se refieren a actos cuya formulación debe realizarse cumpliendo con una serie requisitos formales necesarios para considerarlos como válidos, y de no cumplir con ellos son considerados nulos, ejemplo de ellos son las condiciones generales de trabajo, un testimonio notarial o registro de apoderado, el levantamiento de acta administrativa o el aviso de rescisión, documentos que deben demostrarse ante la Autoridad que fueron emitidos cumpliendo con todas las formalidades establecidas en las leyes aplicables, y para mejor conocimiento es procedente indicar el criterio emitido por nuestros más altos tribunales a través de la siguiente tesis aislada:

ACTOS SOLEMNES. *Es de explorado derecho, que la existencia de los actos solemnes depende de que hayan sido celebrados en la forma prevenida por la ley, y que solo pueden ser comprobados con la constancia autentica, que la misma ley determina, o, en casos excepcionales, por otros medios que acrediten plenamente que el acto fue celebrado con la solemnidad requerida.*

P. Tomo XIV. Herrera Vda. De Seguí María. Pág. 145. 5 Vts.

Instancia: Pleno. **Fuente:** *Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo XIV. Pág. 145. Tesis Aislada.*

Por otro lado los documentos de prueba son aquellos en los que el autor (es) lo formulan como un acto de previsión. Temiendo que al no plasmarse por escrito, al surgir una controversia jurisdiccional, estén imposibilitados para acreditar el hecho o hechos que se documentan, estos no cuentan con solemnidad alguna establecida en la Ley para su formulación, pero deben contar con los elementos mínimos para su valoración, es procedente señalar que dentro de dichos actos podemos citar a las actas de hechos o un escrito donde se establece el préstamo a un trabajador como anticipo de salario. En nuestra materia son considerados documentos de prueba los que redacta el patrón para que sean firmados por los trabajadores en los que se consignan pagos de salarios, vacaciones, aguinaldo, etc.

Cabe señalar que al redactarse un documento solemne se pretende que el acto documentado se manifieste legalmente, sin cortapisas, y en el documento de prueba, con su constitución o elaboración únicamente se pretende probar hechos documentados para el caso de que se inicie un conflicto jurisdiccional.

6.5.3 MANUSCRITOS, MECANOGRAFIADOS O IMPRESOS DE COMPUTADORA.

Los documentos manuscritos son los elaborados de puño y letra del autor o por las personas que lo formula a su mandato; los mecanográficos o impresos de computadora son aquellos que son creados con la utilización de una máquina de escribir o a través de medios de sistema de cómputo, pudiendo también ser elaborados directamente por el suscriptor o a petición de este por otra persona.

Ésta clasificación que atiende a la forma de elaboración, es importante más que nada para los efectos de determinar una posible falsificación por alteración, por adición o modificación, pues en todos los tipos de documentos, es posible detectar una alteración del texto, sin embargo, para nulificar el documento, debe probarse además de la alteración, que esta fue posterior a la colocación de la firma, y a este respecto es procedente señalar que con maquinas mecanográficas, así como con la computadora muchas empresas formulan sus recibos de pagos, pero a menudo las mismas no están programadas para anotar la jornada de labores, y entonces el patrón, al cuerpo del texto previamente redactado e impreso, le agrega con máquina manual o incluso a mano, la duración de la jornada antes de que se firme por el trabajador; en tales condiciones el documento aunque alterado de su redacción, es plenamente válido, pues el trabajador lo firmó con pleno conocimiento de esa alteración.

6.5.4 AUTOGRAFOS Y HEROGRAFOS.

Es autógrafo un documento cuando el autor personalmente lo formula, si es manuscrito lo elabora de su puño y letra, y si es mecanografiado, por computadora o cualquier otro medio electrónico, él signante personalmente opera el utensilio o instrumento mediante el cual crea el documento.

Por su parte, heterógrafo será el documento que el autor no lo elabora personalmente, sino que encarga a otro su elaboración, y éste, un tercero, lo formula en forma manuscrita, mecánica o electrónica, aunque desde luego, el autor intelectual lo firma reconociendo su autoría y contenido.

En materia laboral un gran porcentaje de los documentos son elaborados por los representantes del Titular de la relación laboral, por orden o mandato de éste, pero desde luego firmados por el trabajador, y sobre el particular es de señalarse que son documentos heterógrafos y aunque ordenados por el patrón, el autor legal de éstos lo es el trabajador que los suscribe y acepta en consecuencia su contenido, por lo cual deberán surtir plenamente sus efectos, a menos que se establezcan condiciones o cláusulas contrarias a derecho, las cuales se tendrán por no puestas con fundamento en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Federal, así como 5º fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

ARTÍCULO 5o. *Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:*

....

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

6.5.5 CONSTITUTIVOS, NARRATIVOS Y RECOGNOSCITIVOS.

Esta clasificación se realiza atendiendo al contenido de los documentos, y en tales condiciones pueden ser constitutivos, narrativos o reconocitivos.

Es constitutivo cuando el documento crea una situación con relevancia jurídica, y un ejemplo típico es el convenio de pago mediante el cual se establecen los términos de cumplimiento de laudo o de alguna prestación para dar fin a un juicio. Por el contrario, si el documento contiene una declaración de hechos propios o de terceros, es narrativo, y en tales circunstancias si narra hechos propios es confesatorio y si se trata de hechos de terceros será testimonial siendo un ejemplo claro un acta de hechos. Finalmente, si únicamente transcribe en forma material otro documento con existencia anterior, será una copia o reconocitivo.

6.5.6 EN PODER DEL OFERENTE, DE LA CONTRAPARTE, DE UN TERCERO Y DE LA AUTORIDAD.

Esta clasificación se sustenta en la consideración del tenedor del documento al momento en que se ofrece como prueba en un procedimiento, estableciendo para ello cuatro categorías a saber. En poder del oferente, de la contraparte, de un tercero y de la autoridad, mismas que a continuación se analizan:

En el primer caso, cuando el oferente es el tenedor de los documentos debe exhibirlos al momento de su ofrecimiento, de no existir ningún problema para allegarlos al proceso, debiendo hacerlo así, conforme a los artículos 797 y 801 de la Ley Federal del Trabajo los cuales establecen:

ARTÍCULO 797. *Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.*

ARTÍCULO 801. *Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia*

para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

En caso de que no sean exhibidos los originales a juicio, sin que exista motivo o causa justificada conforme al artículo 801 arriba citado, y en tales consecuencias no sean perfeccionados o autenticados debidamente, el oferente se hará acreedor a la consecuencia legal lógica consistente en que sus documentos no podrán alcanzar pleno valor probatorio.

Ahora bien, cuando la prueba documental se encuentre en poder de la contraparte en el juicio, y no se aporta al proceso, se deberá exhibir a juicio copia simple o fotostática y como perfeccionamiento el cotejo de acuerdo a los establecido por el artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso extremo de no contar con copia deberá ofrecerse como una Inspección debiendo precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deberá practicarse, los períodos que abarca y los documentos que deber ser examinados, ofreciéndose en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma, de acuerdo con el Artículo 827 de la Ley arriba citada, y la Sala, después de admitir la prueba de inspección deberá apercibir a la contraparte que de no exhibir el documento (siempre que sea su obligación exhibirlo o contar con él) tendrá por ciertos presuntivamente los hechos que se pretenden probar, conforme al Artículo 828 de la misma Ley.

Surge una cuestión importante en el caso que analizamos, pues si el trabajador posee en su poder un documento y es el patrón quien ofrece su inspección y el primero niega la tenencia del mismo, la Junta deberá declarar improcedente la inspección, pues de acuerdo con la ley de la Materia, el trabajador no tiene obligación de conservar ningún documento resultante de la relación laboral; sin embargo, si es el trabajador quien ofrece la inspección en contratos individuales cuando no existan contrato colectivo o contrato Ley en recibos de pagos de salarios o nóminas, en controles de asistencia, cuando se lleven, en

comprobantes de pagos de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos y las primas o en los demás documentos que señale la Ley que deba conservar el patrón, éste no podrá argumentar su carencia, pues de acuerdo con el artículo 804 de la Ley de la Materia está obligado a conservar esos documentos, de tal suerte que si carece de ellos o no se muestran en la inspección se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se pretendían probar.

En este mismo sentido, existe otra hipótesis también de gran importancia, consistente en que una de las partes exhiba copia simple o fotostática de un documento, señalando que su original está en poder de la contraparte, y en tal supuesto debemos observar lo establecido por los artículos 801 (arriba transcrito) y 807 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

ARTÍCULO 807. *Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.*

En tal sentido, por disposición legal la parte que tenga en su poder un documento deberá exhibirlo a juicio, y de lo contrario, de acuerdo a las reglas también establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así como a las objeciones correspondientes se podrá resolver sobre el medio de perfeccionamiento, así como el valor probatorio que deba otorgárseles al momento de dictar el laudo correspondiente.

Si el documento se encuentra en poder de un tercero, el oferente podrá solicitar a la Junta, que lo requiera para que lo aporte al proceso, de conformidad con el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

ARTÍCULO 783. *Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.*

Sin embargo, surge un problema de interpretación pues si el documento es aportado por el tercero después de la audiencia de ofrecimiento de pruebas y el contradictor lo objeta argumentado falsificación por alteración del contenido o de la huella o firma, la Sala deberá recibir la pericial que intenta probar la falsificación, pero para ello la Autoridad deberá tener cuidado de no cerrar la etapa de Ofrecimiento de Pruebas para no violar la disposición del artículo 880 en su fracción II de la Ley Federal del trabajo; en el supuesto de la posesión del documento por un tercero, el oferente también podrá de conformidad con el artículo 828 de la citada Ley ofrecer una inspección en el documento, cumpliendo con los extremos que exige esta prueba; si el tenedor se niega a mostrarlo, el Tribunal podrá aplicar los medios de apremio en su contra para que se desahogue la inspección.

Finalmente si el documento se encuentra en poder de una autoridad, lógicamente distinta de la que conoce del proceso, el oferente deberá proceder conforme al artículo 783 ya referido, y en tales condiciones solicitar a la Sala del conocimiento requiera a la autoridad tenedora que lo aporte al proceso, quien lo entregará en copia o mediante un informe, conforme se solicite, lo que se desprende del Artículo 803 arriba transcrito siendo de gran utilidad hacer la petición por escrito para acreditar que se buscó allegar los medios de prueba a la autoridad siendo materialmente imposible ello, o podrá el oferente ofrecer una inspección en el documento y si la Autoridad requerida se niega a la inspección podrán aplicársele los medios de apremio procedentes de acuerdo con el artículo 828 antes citado.

Existe una variante posible en la clasificación que analizamos y consiste en que el oferente del documento no lo posea en original sino en copia y el original lo posee la contraparte, un tercero o una autoridad, así, deberá solicitar la compulsión o el cotejo con el original, si se pone en duda su exactitud de conformidad con los artículos 807 y 810 de la Ley del Trabajo; es evidente que si el original se halla en poder de una Autoridad o de un tercero, si estos se niegan a mostrarlo, se podrán emplear los medios de apremio; sin embargo, la Ley es omisa cuando los originales

se encuentran en poder de la contraparte, y en tal sentido lo procedente será que en caso que el documento lo deba poseer el patrón y se niega a mostrarlo se le tendrá por cierta la copia ofrecida, a fin de coincidir con la disposición del Artículo 828 de la misma Ley.

6.6 MANERAS DE PERFECCIONAR UN DOCUMENTO.

Se refiere a las distintas formas en que el oferente de un documento logra que se le otorgue pleno valor probatorio, esto a través de autenticar o verificar su autenticidad, con lo cual se acreditarán los hechos manifestados en su respectivo escrito y por tanto sus pretensiones.

En este sentido tenemos que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo los medios de perfeccionamiento existentes para la prueba documental son el cotejo o compulsas, la ratificación de contenido y firma, los informes e incluso por su propia y especial naturaleza, mismos que a continuación se analizan de forma particular.

6.6.1 RATIFICACION DE DOCUMENTO.

Al respecto diremos que ratificar debe entenderse como la acción de aprobar o confirmar actos, palabras o escritos realizados, o acontecidos previamente, dándolos por ciertos y verdaderos, y trasladando dicha definición a los medios de perfeccionamiento de la prueba documental, podemos entender a la ratificación como la aprobación o confirmación de las firmas y contenido de los documentos por sus suscriptores, ya sea como creadores, autores, declarantes o bien testigos de asistencia, buscando con ello verificar lo plasmado en el documento, para lograr alcance el valor jurídico pleno que permita dar certeza al juzgador de lo convenido por las partes o bien de lo recibido o adeudado entre ellas.

Es procedente señalar que Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales al respecto manifiestan, "Es la acción de aprobar o confirmar el contenido o firma de un documento o de una declaración que represente el procedimiento, asentándola como cierta con efectos jurídicos (La Corte ha sostenido que ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido del documento.) En caso de desconocimiento deberá perfeccionarse por medio de una prueba pericial técnica".¹¹³

Es de señalarse que el desahogo de la ratificación se realiza directamente ante el local que ocupa la Sala del conocimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien señalará previamente día y hora para que los ratificantes acudan ante la presencia del Secretario de Audiencias, para que den respuesta a las preguntas que le serán formuladas por el oferente, tendientes al reconocimiento del contenido y la firma del documento, teniendo la parte contraria el derecho de realizar las repreguntas necesarias para acreditar la falsedad de lo declarado por el deponente. Al respecto es de señalarse que el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo determina:

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

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

Para efectos prácticos es de señalarse que el acta administrativa, firmada con testigos de cargo, de descargo, representante sindical, autoridad y trabajador investigado, en relación con hechos cometidos por un trabajador, son utilizados a menudo como prueba en los conflictos laborales y se ratifican en su contenido y firma por todos los participantes en la misma. El documento en esas condiciones es

¹¹³ TENA SUCK Rafael, Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición, Trillas, México 2007, Pag. 124.

utilizado frecuentemente porque las preguntas que se formulan al ratificante son fáciles de responder y evitan así el desahogo de una testimonial que es más complicada y puede confundir a los testigos.

Una circunstancia importante que vale la pena analizar derivada del artículo 801 arriba transcrito, consiste en determinar si el documento que proviene de un tercero ajeno al juicio debe ser ratificado únicamente cuando sea impugnado, o deberá ser ratificado aunque no se objete por el contradictor, la redacción del precepto es clara, ordena que sólo procederá su ratificación si resulta impugnado; sin embargo, diferentes ejecutorias han establecido que se requiere la ratificación aún sin impugnación; para lo cual es procedente transcribir algunas de ellas:

ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN LEVANTADAS POR EL PATRÓN POR FALTAS DE LOS TRABAJADORES. PARA QUE ADQUIERAN EL CARÁCTER DE PRUEBA PLENA DEBEN SER PERFECCIONADAS POR QUIENES LAS FIRMARON, INDEPENDIEMENTE DE QUE NO HAYAN SIDO OBJETADAS POR LOS EMPLEADOS, SALVO CUANDO ÉSTOS ACEPTEN PLENAMENTE SU RESPONSABILIDAD. *Las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores deben considerarse como documentos privados en términos del artículo 796, en relación con el diverso numeral 795, ambos de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no adquieren el carácter de prueba plena si no son perfeccionadas, lo cual se logra a través de la comparecencia ante el órgano jurisdiccional de quienes las firmaron, para así dar oportunidad al trabajador de repreguntarles y desvirtuar los hechos contenidos en ellas, por tratarse de una prueba equiparable a la testimonial; circunstancia que opera independientemente de que las actas no hayan sido objetadas por el trabajador, pues de lo contrario, es decir, que su ratificación sólo procediera cuando se objetara, implicaría la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí, sin carga de perfeccionamiento, a fin de lograr un acto que, como cierto tipo de terminación de las relaciones laborales, sólo puede obtenerse válidamente mediante el ejercicio de una acción y su demostración ante el tribunal competente. Lo anterior se exceptúa cuando el trabajador acepta plenamente su responsabilidad en el acta administrativa de investigación, o en el caso de que en la demanda laboral o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento, admita la falta cometida respecto de los hechos que se le atribuyen como causal de separación del trabajo, pues ante tal confesión es innecesaria la ratificación de las aludidas actas.*

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

I.130.T.167 L; Amparo directo 18873/2006. Juan Carlos Guerrero Silva. 3 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

Instancia: *Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente:* *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXV, Enero de 2007. Pág. 2180. Tesis Aislada.*

DOCUMENTAL PRIVADA PROVIEN DE TERCEROS. SU VALOR DEPENDE DEL RESULTADO DEL INTERROGATORIO A QUE SON SOMETIDOS SUS RATIFICANTES. *Si bien es cierto que cuando una documental privada proveniente de terceros no es ratificada se equipara a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de Ley, también lo es, cuando ese tipo de documentos se ratifica por quienes lo suscriben equivale a una testimonial rendida en términos de Ley, por lo que su valor depende del resultado del interrogatorio a que son sometidos los ratificantes.*

Amp. Dir. 628/82 Oscar Quiñones Lara de fecha 11 de junio de 1982. Ponente César Esquinca Muñoz. Informe 1982. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Pág. 164.

De lo anterior se concluye que no obstante la postura de contradicción de las ejecutorias con el contenido del precepto, éste es muy claro: si el documento no se impugna, no se requiere la ratificación del documento. Sin embargo, debe valorarse que para lograr acreditar sus pretensiones cada una de las partes, y sobre todo atento a las cargas procesales, es prudente acreditar fehaciente los hechos y no dejar a interpretación del juzgador algún hecho dudoso que bajo el amparo de la máxima que cita "en caso de duda se debe estar a lo mas favorable para el trabajador", puede hacer que la balanza de la justicia ceda a favor de una de las partes sin que tenga la razón, esto es en contra de la verdad real.

Resulta prudente señalar de forma particular la **ratificación del documento por el autor**, y al respecto es de señalar que el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, en su tercer párrafo, posee un contenido muy confuso, que es necesario analizar someramente; al determinar: "la suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificada en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se

repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y de lo señalado en el Artículo 33 de esta Ley". Y en este sentido es de señalarse que la ratificación de firma y por tanto del contenido de un documento por parte de su autor suscriptor hace prueba plena en razón a que se puede equipara a una confesión del contenido del documento, en razón a que se refieren a declaraciones escritas hechas por una de las partes, mismas que fueron reconocidas o aceptadas ante la Autoridad competente, y por tanto deben surtir plenamente sus efectos.

ACTA ADMINISTRATIVA. CUANDO EL TRABAJADOR RECONOCE LA FIRMA QUE APARECE EN ELLA, ES INNECESARIA LA RATIFICACIÓN DE LOS DEMÁS SIGNANTES.

Tratándose de ratificación de actas administrativas, cuando la aludida acta contiene la confesión expresa del trabajador de haber cometido la falta que se le imputa y que dio origen a la rescisión de la relación de trabajo, si durante el procedimiento laboral reconoce como auténtica su firma, que aparece en ella, implícitamente significa hacer lo propio con el texto de la misma, a menos que demuestre su alteración o las razones que se aduzcan para impugnar como no auténtico dicho texto, por lo que es inexacto que carezca de valor probatorio porque no hubo el reconocimiento de contenido y firma del acta administrativa por los demás firmantes, porque en esta hipótesis es innecesaria dicha ratificación.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO. X.3o.27 L Amparo directo 374/2000. Ciro Gómez Collado. 14 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Fidelia Camacho Rivera, secretaria de tribunal autorizada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretario: David Gustavo León Hernández.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIII, Junio de 2001. Pág. 662. **Tesis Aislada.**

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS.

En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena.

Sexta Época, Quinta Parte: Vol. CII, Pág. 40. A.D. 479. María de la Luz Méndez Ríos. Unanimidad de 4votos.

Séptima Época, Quinta Parte: Vol. 30, Pág. 16. A.D. 5306/70. David Hernández Cázares, 5 votos. Vol. 42, Pág. 17. A.D. 177/72. Rafael Lora Cruz. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 63, Pág. 20. A.D. 5179/73, José Cervantes Mendieta. Unanimidad de 4 votos.

Ahora bien, de la Ley Federal del Trabajo se desprende la hipótesis relativa a la existencia de ratificantes que se presentan ante la Autoridad a aceptar que en el documento correspondiente se encuentra plasmada su firma, sin embargo su contenido no se reputa a su signante y en tales condiciones no puede depararles perjuicios directamente, al efecto es de señalarse que en tales condiciones se trata de documentos en los cuales los signantes tienen la calidad de testigos de asistencia, o bien omiten declarar, lo cual puede llevar implícito una confesión tácita en caso que se realice alguna imputación en su contra.

Asimismo es procedente señalar que si bien al momento de que los ratificantes son citados al desahogo de la diligencia de ratificación de contenido y firma son apercibidos con multas o arrestos, según el criterio de la Autoridad, puede justificarse la incomparecencia, del testigo debido a enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Sala, para concurrir a responder el interrogatorio inherente a la ratificación, previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, y esta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los 5 días siguientes a ratificar el documento en cuyo caso la junta deberá trasladarse al lugar donde aquella se encuentre para el desahogo de la audiencia.

6.6.2 COTEJO O COMPULSA DE DOCUMENTO.

Para su debido entendimiento resulta necesario establecer lo que debe entenderse por cotejo, así como el significado de compulsas y al respecto resulta procedente señalar que Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales los definen siguientes términos: "...**Compulsa.** Compulsar implica confirmar la existencia de un documento cuyo texto exacto se ignora y mediante esta diligencia se demuestra el

sentido de sus alcances...”, en este sentido, complementando la anterior definición es prudente adicionar que la acción de compulsar consiste en establecer si un documento exhibido en juicio tiene el mismo contenido que otro documento que en original se le presenta al C. Actuario comisionado, sin que sean exactamente idénticos. Por su parte dichos autores más adelante señalan: “...**Cotejo**. Cabe distinguir el cotejo de letras, firmas y el cotejo propiamente de documentos, los cuales consisten en la comparación o coincidencia entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y acredita su existencia...”,¹¹⁴ en este sentido es de señalarse que a diferencia de la compulsar en el cotejo deben coincidir en todas sus partes el documento exhibido por el oferente en copia con el original que se ponga a la vista.

De igual manera resulta adecuado señalar que con el cotejo o compulsar como medio de perfeccionamiento, se acredita plenamente la existencia de un original, y por tanto, en la mayoría de las veces se otorga pleno valor probatorio, sobre todo cuando los documentos contienen datos relativos a las partes litigantes, siempre que se desahogue cumpliendo con los requisitos legales necesarios, dentro de los que se encuentran ofrecer la prueba con todos sus elementos, y en tales términos exhibir copia del documento, señalar donde se encuentra y que un fedatario público como es el caso de un Actuario acuda previa comisión legal a requerir el documento para llevar a cabo el cotejo o compulsar del mismo.

En tales condiciones, cabe indicar que el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo ordena que si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsar o cotejo con el original; debiendo el oferente precisar el lugar donde el original se encuentra, regla general que atento a las cargas probatorias de cada una de las partes de manera inobjetable acepta excepciones, ya que las partes en caso de no condicionar su medio de perfeccionamiento a objeción alguna, tienen el derecho de que la

¹¹⁴ Idem.

Autoridad ordene el desahogo del cotejo correspondiente sin supeditar dicho perfeccionamiento a la objeción de la contraria, criterio que es sostenido incluso a través de la siguiente contradicción de tesis jurisprudencial:

DOCUMENTO PRIVADO EN COPIA SIMPLE O FOTOSTÁTICA. EL OFRECIDO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO REQUIERE QUE SEA OBJETADO PARA QUE LA JUNTA LO MANDE PERFECCIONAR. *Cuando se ofrece como prueba un documento privado en copia simple o fotostática y se solicita, además, su compulsión o cotejo con el original "para el caso de objeción", señalando el lugar en que se encuentre, en términos del artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, no es necesario que dicho documento sea efectivamente objetado para que la Junta ordene su perfeccionamiento a través de la compulsión o cotejo propuesto, porque ello implicaría desvirtuar el propósito perseguido por el oferente consistente en mejorar el valor probatorio del documento para salvar la objeción que pudiere hacerse, además de que sería ilógico que el perfeccionamiento dependiera de la voluntad de su contraparte, esto es, de que decida o no objetarlo, máxime que la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de perfeccionar ese tipo de documentos sin la condición de la objeción aludida, como se desprende de su artículo 807, de manera que debe considerarse que el perfeccionamiento ofrecido para el caso de objeción no está condicionado a que aquélla exista.*

2a./J. 44/2005. Contradicción de tesis 202/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 11 de marzo de 2005. Cuatro votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: César de Jesús Molina Suárez.

Tesis de jurisprudencia 44/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de marzo de dos mil cinco.

Instancia: Segunda Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXI, Abril de 2005. Pág. 734. **Tesis de Jurisprudencia.**

Por otra parte el artículo 799 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo. Precepto de gran importancia dado que existe la interrogante respecto al valor que pudiera otorgársele a un documento en poder de un tercero, y al respecto lo prudente es señalar que para conocer la trascendencia del mismo resulta necesario conocer su contenido para saber si se trata de un documento en que aparezcan declaraciones de las partes, y en ese supuesto no hay que perder de vista que la compulsión sólo

acredita que el contenido de la copia es idéntico a otro original que está en poder de un tercero, sin embargo falta acreditar que se trata de un documento autentico, esto es, que los que aparezcan como signantes sean los que verdaderamente lo suscribieron y sobre todo en el caso del titular que tienen facultades para firmar dicho documento y por tanto para obligar a su representado, lo anterior queda de manifiesto a través de la siguiente tesis aislada:

PRUEBAS, PERFECCIONAMIENTO DE LAS, CUANDO CONSISTEN EN COPIAS FOTOSTATICAS SIMPLES Y SON OBJETADAS EN AUTENTICIDAD DE CONTENIDO Y FIRMAS. *Cuando una de las partes en el juicio objeta en cuanto a la autenticidad de su contenido y firmas la documental consistente en una copia fotostática simple aportada por su contraparte, es necesario que, a fin de que se perfeccione y alcance plenitud probatoria, el oferente ofrezca y se desahogue, primero, el cotejo con su respectivo original y, en segundo lugar, la ratificación del contenido y el reconocimiento de las firmas por parte de quienes lo suscribieron; ya que la compulsas y cotejo, por sí mismos, sólo podrían demostrar la existencia física del documento original, pero no la veracidad de su texto y el hecho de la suscripción.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO. X.2o.5 K Amparo directo 542/94. Carlos Alberto Iturralde Lara. 14 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Borboa Reyes. Secretario: Vicente Mariche de la Garza.

Instancia: *Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente:* *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo II, Noviembre de 1995. Pág. 584.*
Tesis Aislada.

Por otra parte el artículo 801 de la Ley en cita, preceptúa que los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde estos se encuentran.

Asimismo el artículo 807 de la multicitada Ley, ordena que si los originales se encuentran en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de compulsas, o cotejo si se exhibe, copia del documento.

Finalmente el Artículo 810 de la Ley arriba señalada, consigna que las copias hacen presumir la existencia de los originales, pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con las originales de que se tomaron, siempre y cuando así se hayan ofrecido.

De igual forma, resulta de gran importancia establecer el supuesto que se desprende de los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

ARTÍCULO 804. *El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:*

I. *Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*

II. *Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;*

III. *Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*

IV. *Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y*

V. *Los demás que señalen las leyes.*

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

ARTÍCULO 805. *El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.*

Artículos en los que queda plasmada la esencia del derecho social del Derecho del Trabajo y mediante los cuales dicho sentido social se traslada a la cuestión procesal, ya que implica la presunción de existencia de lo dicho por el trabajador respecto a las condiciones labores relativas a los mínimos legales, y por tanto, en caso de exhibir documentos inherentes al mismo se tendrán por presuntivamente ciertos, salvo prueba contrario, como es el caso de exhibir documentos originales diferentes a los exhibidos por el trabajador. De ahí la importancia de conocer la naturaleza de los documentos exhibidos para saber la forma en que deberán ofrecerse para que alcancen pleno valor probatorio, ya que el mismo documento como es el caso de un recibo de pago, de acuerdo a la parte

que lo aporta es que debe ofrecer su perfeccionamiento, ya que un trabajador basta exhibirlo, aún sin medio de perfeccionamiento para que haga presunción de veracidad, misma que debe ser anulada con hechos fehacientes, por el contrario si ese mismo documento es exhibido por el Titular de la relación, resulta indispensable acreditar su autenticidad a través de su ratificación, o bien a través del cotejo y posterior ratificación así como la pericial de resultar necesaria para que alcance pleno valor probatorio, y en caso de no ofrecer medio de perfeccionamiento no se le debe otorgar valor jurídico, ante la duda fundada de que se trata de un documento elaborado de manera unilateral.

Por todo lo anterior, del análisis de los preceptos transcritos podemos desprender las siguientes conclusiones:

- Las copias por sí solas, únicamente hacen presumir la existencia de los originales.
- El oferente debe exhibir los documentos materia de su ofrecimiento.
- Si se pone en duda la exactitud de la copia, desaparecen sus efectos probatorios y el oferente de la copia deberá solicitar su cotejo o compulsas con el original.
- Si la copia fue impugnada y el oferente no ofrece la compulsas o el cotejo, la Sala no puede ordenarlo.
- No es necesaria la objeción para ordenar el cotejo o compulsas dado que el oferente puede ofrecerlo sin condicionar su ofrecimiento a objeción alguna.
- Si se impugna la copia y el oferente ofrece la compulsas o el cotejo, debe precisar el lugar donde se encuentra el original, si no lo hace, no puede desahogarse.
- La Ley obliga a presentar directamente los originales de los documentos que las partes tengan en su poder, por tanto, el cotejo o compulsas sólo puede desahogarse cuando el original no se encuentre en poder del oferente, a menos que se traten de documentos que formen parte de un expediente, legajo o libro de imposible división e indispensables se encuentre en poder del oferente para el normal desarrollo de sus actividades.

- El cotejo o compulsa, puede desahogarse cuando el original se encuentra en poder de la contraparte, de autoridades o terceros, y de ser cotejado hará prueba plena de su existencia, y de su contenido en caso que contenga manifestaciones inherentes a quien lo tenía en su poder y es parte en el juicio.
- No podrá desahogarse un cotejo o compulsa si el poseedor de la copia no la allega a los autos del proceso.
- La copia del documento puede ser una simple transcripción mecanográfica o manuscrita del original.
- Quien tiene en su poder las originales está obligado a mostrarlas para cumplir el cotejo o compulsa.
- Se rompe con la tradición de considerar las copias como no aptas para acreditar hechos.
- Con el cotejo o compulsa sólo se acredita la existencia de un original, por tanto, de acuerdo al contenido del mismo se debe establecer la naturaleza del documento ofrecido para determinar si es necesario autentificarlo por algún otro medio como lo es la ratificación del signante.
- Los documentos exhibidos en copia por el trabajador, que se refieran a los extremos que es carga de la prueba del patrón acreditar, en caso que sea ofrecido el cotejo, se ordenará apercibiendo que para el caso de no exhibirlos se tendrán por presuntivamente ciertos dichos instrumentos.

6.6.3 LOS INFORMES.

En la práctica a menudo se le denomina "prueba de informes" a la prueba documental que se ofrece acorde al dispositivo 803 de la Ley Federal del Trabajo mismo que otorga la posibilidad a las partes de solicitar informes o copias que deba expedir alguna autoridad, y en tal supuesto la Sala deberá solicitarlos directamente.

No obstante lo anterior, es de señalarse que no es común en nuestro medio que se ofrezca la documental por vía de informe y la razón de ello es por una parte la desconfianza que se tiene en los titulares de las diversas autoridades, no sólo por posibles actos de corrupción, sino también por temores a que se incurran en errores en la formulación del informe que pudieren efectuar al oferente y además porque se puede obtener los efectos deseados mediante el desahogo de una inspección, cuyo desahogo ejecutará un funcionario de la Sala con la presencia e intervención del oferente.

En este sentido, es de señalarse que Devis Echandía, al respecto afirma que "...el informe no es una prueba autónoma o independiente sino en todo caso una modalidad de diferentes medios probatorios, pues si una autoridad informa acerca de un hecho ocurrido en su oficina, constituye un testimonio oficial, si se expide alguna certificación de alguna circunstancia, se trata de un documento, al igual que si se expide una copia de un expediente; si el funcionario realiza un examen de los hechos mediante inspección y rinde el informe correspondiente se tratará de una inspección; si el informe es de carácter técnico será un peritaje..."¹¹⁵

La documental vía informe se refiere a un medio de perfeccionamiento a través del cual las partes pueden acreditar la veracidad de su dicho, sin embargo, esta debe ofrecerse cumpliendo con requisitos formales tales como señalar el domicilio de la Autoridad que debe emitir el informe, señalar los extremos materia del informe, de igual manera se debe acreditar que existe un impedimento para solicitar la información o documentación de manera directa, lo anterior a efecto de lograr se le otorgue pleno valor a dicha probanza, teniendo lo anterior sustento en los siguientes criterios jurisprudenciales:

JUICIO LABORAL CONCLUIDO. SI SE OFRECE COMO PRUEBA DOCUMENTAL, EN OTRO DIVERSO RADICADO ANTE LA PROPIA JUNTA, DEBE ADMITIRSE COMO TAL, PARA TENERSE A LA VISTA AL MOMENTO

¹¹⁵ DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría General de la Prueba Judicial, Ob. Cit., p. 598.

DE DICTAR EL LAUDO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, las partes dentro de un juicio laboral pueden ofrecer toda clase de pruebas, que se refieran a la litis y no sean contrarias a la moral y al derecho, para desvirtuar los hechos cuya carga les corresponde; luego, si en un caso en términos del diverso 795 de la citada ley, se ofrece como documental un expediente diverso ya concluido, mismo que se encuentra radicado en la propia Junta, y se pide se tenga a la vista, debe de admitirse como tal, ya que si bien es cierto que el artículo 803 de la propia legislación obrera, dispone que tratándose de documentos cada parte exhibirá éstos o los objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos, ello no le resta posibilidad a las partes del ofrecimiento en esos términos, por existir y estar radicado el otro expediente en la propia Junta, máxime que si respecto de informes o copias, la Junta deberá solicitarlos directamente, entonces, tratándose de prueba documental, no es necesario anexarlas en copias simples o certificadas, cuando se proponen las actuaciones de un juicio laboral concluido, dado que la autoridad lo tiene a su alcance. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

VI.4o.10 L; Amparo directo 726/97.-Ferrocarriles Nacionales de Mexicali de 1998.-Unanimidad de votos.-Ponente: Diógenes Cruz Figueroa.-Secretario: Sergio Guzmán Marín.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VIII, Octubre de 1998. Pág. 1165. **Tesis Aislada.**

INFORMES DE LAS AUTORIDADES OFRECIDOS POR LAS PARTES. De acuerdo con el artículo 760, fracción V, de la Ley Laboral, cuando alguna de las partes solicite a la Junta que pida a una autoridad informe o copia de algún documento, el oferente debe indicar y acreditar los motivos que le impiden obtenerlo directamente, pues de lo contrario el ofrecimiento de la prueba es incorrecto.

4a. Amparo directo 750/72. Jirahudier Cano Brindis. 10 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 41 Quinta Parte. Pág. 19. **Tesis Aislada.**

JUNTAS, PRUEBAS ANTE LAS, CONSISTENTE EN COPIAS. Los artículos 523 y 524 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que las pruebas propuestas por las partes, en un juicio arbitral, principalmente, cuando consisten en informes o copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, deberán exhibirlas, desde luego, en la audiencia respectiva, a menos que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente, por requerirse la práctica de una diligencia previa, caso en el cual se propondrán tan sólo en dicha audiencia, por lo que si un trabajador no exhibe esos documentos, ni rebate la resolución de una junta, en el sentido de que estaba en posibilidad de obtener directamente la copia de un acta que ofrecía como prueba, por razón de que figuró en dicha acta, procede negar la protección constitucional que por tal concepto solicite el expresado trabajador.

4a. TOMO LVIII, Pág. 285.- Muñoz Teresa.- 6 de octubre de 1938.- cuatro votos.
Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** *Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LVIII. Pág. 285. Tesis Aislada.*

De lo anterior se puede concluir que el informe es un procedimiento especial para integrar al proceso el conocimiento de determinados hechos que otra Autoridad ya posee documentados en sus archivos, registros o expedientes, y en tales condiciones el informe normalmente es una modalidad de la documental, caracterizado por que siempre es rendido por una Autoridad.

6.6.4 POR SU PROPIA NATURALEZA O PRESUNCIÓN LEGAL.

Debe entenderse que se desahogan por su propia y especial naturaleza aquellos medios de prueba que para que tengan fuerza legal suficiente para ser analizados por el juzgador no necesitan un perfeccionamiento especial, o bien, pueden ser aceptados y tener valor, y eficacia jurídica en un juicio sin necesidad de actos posteriores para perfeccionarlos, y en tal sentido tenemos a la instrumental pública de actuaciones, a la presuncional, así como a las copias certificadas de una documental pública, o incluso a las normas jurídicas.

Otra acepción de este medio de perfeccionamiento en un sentido procesal se refiere al hecho que las partes omitan ofrecer algún medio de perfeccionamiento, en cuyo caso la Autoridad de ningún modo podrá desechar la prueba documental, a menos que se omita exhibir el instrumento, en tales condiciones es de señalarse que se tendrá por desahogada por su propia naturaleza, y de acuerdo con las características particulares del documento se le otorgará el valor probatorio al momento de dictar el laudo que en derecho proceda.

Es de señalarse que el presente medio de perfeccionamiento tiene íntima relación la denominada presunción, la cual es importante conocer de manera

particular, y al respecto es de señalar que dicha palabra por sus raíces se compone de la preposición **prae** y el verbo **sunco**, que significan tomar anticipadamente, ya que por las presunciones se deduce un juicio u opinión de las cosas y de los hechos, antes que éstos se nos demuestren o aparezcan por sí mismos (Caravantes).¹¹⁶

Ahora bien, el *Diccionario de Real Academia de la Lengua Española*, nos remite a la palabra etimológica derivada del latín "Praesumpio", la cual significa acción y efecto de presumir.

De los conceptos anteriores es que podemos decir que la presunción implica una operación lógica a través de la cual, mediante un hecho conocido puede llegar al conocimiento de uno incierto, esto es, mediante la verdad conocida se puede inferir la verdad que interesa, en tales condiciones esta prueba infiere la actividad lógica mental del juez, sin embargo algunas veces tendrá guía para poder hacerlo, tal es el caso de la presunción legal, que tal como su nombre lo indica la legislación u ordenamiento jurídico respectivo le señala la manera en que deberá o podrá valorar o decir el derecho para efecto de crear certidumbre respecto de un suceso, por otro lado la presunción humana le permitirá aplicar su libre arbitrio con base en conocimientos personales y axiomas jurídicos a efecto de llegar al conocimiento de la verdad. Las presunciones pueden ser legales o humanas, ya sean establecidas y reguladas en la ley, o bien las realice el propio juzgador.

De anterior puede concluirse que cuando la Autoridad determina desahogar un documento por su propia y especial naturaleza, sin autentificarlo por algún medio de perfeccionamiento, ya sea por no ser necesario, o bien, porque las partes omitieron ofrecerlo, deja al arbitrio del juzgador la posibilidad de otorgar el valor jurídico que juzgue le corresponde a los documentos exhibidos por las partes, sin embargo, dicha valoración debe estar debidamente fundada y motivada, sobre las

¹¹⁶ PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho procesal Civil*, México 2005, p.617.

bases de las reglas de ofrecimiento de los documentos atento a su naturaleza, de ahí lo importante de conocer las particularidades de la prueba documental, dado que cualquier documento aparentemente inocuo puede cambiar el rumbo, o los alcances de un juicio, de acuerdo a la valoración de la Autoridad competente, y ejemplo de ello es el hecho de un documento ofrecido para acreditar el salario, como lo es un recibo de pago firmado por el patrón, aún sin que la parte trabajadora ofrezca perfeccionamiento alguno, puede hacer prueba plena en caso que esta no sea objetada, o bien, en caso de que siendo objetada no se ofrece ninguna prueba en contra, que anule la presunción que tiene a su favor.

6.7 OBJECIONES DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.

Se conoce con el término "objeciones" a las argumentaciones que puede efectuar el sujeto contradictor del documento a fin de disminuir o destruir los efectos probatorios del mismo, o únicamente para evidenciar a la Sala del Tribunal la carencia de valor probatorio. Las objeciones deben efectuarse dentro de la fase de ofrecimiento de pruebas e incluso desde el momento de contestar la demanda, y de no hacerlo así el derecho precluye.

Una vez que las partes ofrecen sus pruebas, la ley le otorga a la contraparte la oportunidad de objetarla, esto es oponerse a su ofrecimiento, con la intención de impedir la aceptación de pruebas inconvenientes, o bien de que el juzgador no les otorgue ningún valor jurídico, ni probatorio; la intención es formular un ordenado y correcto desarrollo del proceso; las objeciones se deberán formular en los términos del artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo, podrán versar en el sentido de que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles e intrascendentes, por ejemplo: admitir pruebas sobre hechos no expuestos por las partes; así como aceptar pruebas sobre hechos en que el demandado se hubiese allanado; por lo que tales pruebas serían irrelevantes y retardarían la tramitación del proceso.

Puede ser motivo de objeción la prueba en cuyo ofrecimiento se omitieron determinados requisitos exigidos por la Ley en los términos de la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo: La prueba documental debe exhibirse en el momento de su ofrecimiento, por lo tanto, de no acompañarse de los elementos necesarios para su desahogo serán desechadas por la Autoridad competente.

En la práctica procesal las pruebas pueden ser objetadas de manera general en cuanto a su alcance y valor probatorio, por lo que la Sala en su momento procesal oportuno les otorgará el valor que conforme a derecho corresponda.

Las objeciones a la prueba son actos procesales exclusivos de las partes que se realizan potestativamente pretendiendo ilustrar a las Autoridad, y al respecto es de señalarse que resulta procedente señalar que los documentos pueden ser objetados en cuanto a su alcance o valor probatorio, o impugnados por su falsedad, en el primero de los casos evidentemente no se duda de su autenticidad o contenido, sino únicamente del valor que pudiera llegar a otorgársele, contrariamente, en la segunda objeción se cuestiona su exactitud o autenticidad.

En cuanto al valor probatorio de los documentos ofrecidos y admitidos en juicio la Autoridad y las partes deben sujetarse a las disposiciones legales; así los documentos públicos harán prueba plena, salvo el derecho de las partes para redargüirlos de falsos y para pedir su cotejo con los protocolos o con los originales existentes en los archivos. Por otra parte, los documentos privados tendrán un valor pleno contra su autor, si fueren reconocidos jurídicamente por él o no los hubiere objetado, a pesar de saber que figuran en el proceso. Por el contrario si el documento se objeta en cuanto a su valor y alcance probatorio, el oferente de la prueba tendrá la carga de ofrecer pruebas complementarias para demostrar su autenticidad. En este sentido, cabe señalar que el sujeto contradictor de la prueba

puede objetar el documento ofrecido por su contraparte dentro del conflicto laboral de las maneras siguientes:

6.7.1. EN CUANTO A SU ALCANCE PROBATORIO.

Esta se refiere a los argumentos tendientes a acreditar que el juzgador no debe otorgar valor o fortaleza al medio de prueba ofrecido por la contraparte, buscando con ello se deje de verificar las afirmaciones hechas valer y por tanto la acreditación de sus pretensiones.

La carencia de valor probatorio de un documento no es indispensable que el contradictor la refiera, pues la Autoridad (en este caso Tribunal), está obligado a analizar el documento y determinar si el mismo posee la eficacia probatoria que le imputa el oferente, independientemente de que sea o no objetado.

Es común objetar un documento por carecer de valor probatorio, así observamos que si se ofrece un recibo de pago de salario sin firma del trabajador, el mismo no posee eficacia para acreditar el pago; si un documento se ofreció para acreditar una relación de trabajo, pero en el mismo no se consigna ningún hecho que infiera la existencia de esa relación, la Sala del conocimiento no deberá otorgarle valor probatorio, aunque el contradictor no lo objete.

6.7.2 EN CUANTO A SU AUTENTICIDAD

Esta debe versar esencialmente en la falta de cumplimiento de los elementos formales que debe contener el instrumento ofrecido como prueba, y en tales condiciones no debe otorgársele ningún valor probatorio en la resolución correspondiente, sin embargo, para acreditar la presente objeción resulta

indispensable se detalle con precisión la irregularidad en el ofrecimiento de la prueba, o más aún, en las irregularidades u omisiones de los elementos formales del instrumento, esto es, en que consiste la falta de autenticidad ya sea por que el documento esté afectado de falta de voluntad del signante, por que a este último se le haya inducido u obligado por engaños o la fuerza a emitir o signar el documento, o bien debido a que lo emitió en un estado de inconciencia, así mismo se determinará que un documento carece de autenticidad cuando este es falsificado ya sea por modificación, adición, supresión o alteración del mismo, y sobre todo se señala que un documento carece de autenticidad cuando en el mismo se plasma una firma o huella que no corresponde a quien aparece como signante o autor del mismo, resulta al respecto procedente hacer valer la siguiente ejecutoria:

DOCUMENTOS, OBJECIONES A LOS. Para que pueda ser tomada en cuenta la objeción que se formula contra la autenticidad de documento, es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es, debe decir el porqué de la misma, pues si no lo hace así la objeción formulada en nada puede afectar al documento de que se trate.

Amparo directo 5913/74. Jesús Sánchez García y otros: 10 de abril de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Precedente: Séptima Época: Vol. 64, Quinta Parte, Pág. 13. S.J.F. Séptima Época, Vol. 72, Quinta Parte: Pág. 27.

Para mejor conocimiento y entendimiento de las falsificaciones que puede ser objeto un documento, es procedentes su análisis en los siguientes términos.

6.7.2.1 FIRMA DEL DOCUMENTO EN BLANCO, EN ESTADO DE INCONCIENCIA, POR LA FUERZA O CON ENGAÑOS.

El simple título del tema que nos ocupa resulta por demás ilustrativo para establecer su contenido, por tanto, es de mayor utilidad señalar de manera general que un documento se encuentra afectado de nulidad cuando la firma que le calza se estampó cuando aún se carecía de contenido; obteniéndose mediante engaños, por presión moral o incluso por la fuerza, y en materia laboral un ejemplo claro y

común se da cuando las personas interesadas en entrar a trabajar firman cualquier cosa para obtener el trabajo, por ello, a menudo el patrón (en este caso titular de la dependencia a través de sus representantes), como condición para otorgárselo exige la firma en uno o varios documentos en blanco, es decir, sin contenido. Estas conductas deshonestas pero constantes, no son privativas de los patrones, también existen trabajadores que utilizan la violencia física o moral, o engaños para obtener de sus superiores jerárquicos o personal de las áreas de finanzas o recursos humanos documentos cuya redacción los beneficia en los conflictos jurisdiccionales, y en tales condiciones por existir en ellos irregularidades o vicios del consentimiento nulifican el documento.

Aunque es menos frecuente, también se obtienen documentos firmados por el autor en estado de inconciencia, lo cual resulta de obtener la firma o huella digital de una persona cuando ésta no se encuentra en el pleno uso de sus facultades físicas o mentales, ya sea por estar bajo el efecto de sustancias o bien por enfermedad, lo que también nulifica el documento.

El documento firmado en blanco, con engaños, forzado por presiones físicas o morales, o en estado de inconciencia, está afectado de nulidad, y en consecuencia no surte efectos probatorios; sin embargo, debe efectuarse la objeción y probarse la misma dentro del conflicto correspondiente.

6.7.2.2 FALSEDAD POR ALTERACIÓN.

Para un mejor entendimiento, se debe establecer de forma general lo que debemos entender por falsedad, y en tal sentido podemos definir dicho término como una falta de verdad o autenticidad, y trasladado al derecho procesal tenemos que se refiere a cuando las partes buscando obtener un lucro indebido a través de la alteración de la verdad pretenden engañar al juzgador poniendo a su valoración hechos, documentos e instrumentos contrarios a la verdad.

De igual manera podemos señalar a la falsedad de forma coloquial como lo que es lo contrario a lo real, a lo verdadero, por ello se dice que un documento es falso cuando contiene declaraciones opuestas a la verdad o que su redacción ha sido alterada. Si el documento contiene errores circunstanciales, no de esencia, es indudable que no es falso; igual sucede si se incluye una letra, signo o símbolo que no varía en sustancia su contenido.

Es necesario establecer que por alteración debe entenderse el cambio en las características, esencia o la forma de un documento o instrumento, es la perturbación o trastorno de su estado normal, el cual debe implicar un cambio a su esencia, al sentido que tenía originalmente.

En tales condiciones, la falsedad por alteración se refiere a la modificación o cambio de un documento o instrumento, que le provoca una perturbación en su contenido, dando como resultado una falta de verdad del mismo, y como ejemplo es procedente citar que si un documento contiene una redacción de renuncia al trabajo, o de un despido, y esos hechos narrados en el instrumento no sucedieron, el documento es falso, pero al sujeto contradictor corresponderá objetarlo y acreditar dicha objeción en juicio, para evitar que produzca efectos probatorios.

La redacción original de un documento puede ser alterada o cambiada en tres sentidos o maneras; por adición, supresión o modificación al texto, resultando en consecuencia procedente analizarlas de manera particular en los siguientes términos.

6.7.2.3 FALSEDAD POR ADICIÓN.

Una vez analizado el término falsedad en el numeral anterior, resulta procedente ahora establecer que por adición se entiende la acción de añadir o agregar una cosa a otra, y en tales condiciones es procedente señalar que la

falsedad por adición se debe entender como una alteración del texto original, relativa a añadir o agregar palabras, números e incluso párrafos de manera unilateral por una de las partes y sin consentimiento de la otra, para obtener una ventaja procesal, o bien hacer constar el cumplimiento de una obligación o incluso de un adeudo respecto a alguna prestación o derecho.

Puede darse el caso que un documento es adicionado para acreditar extremos no plasmados originalmente en el mismo, y ejemplo de ello son las adiciones de texto en recibos de pago, a los que se agregan manifestaciones nunca hechas, adiciones de texto o reconocimiento diversos, se le han agregado renunciaciones al empleo o también cartas de recomendación que se le han adicionado despidos o reconocimientos de prestación de servicios. Por lo anterior, es conveniente al redactar los documentos no dejar grandes espacios sin anotaciones arriba de la firma y también es recomendable que la firma se estampe sobre todo el espacio en blanco que queda abajo del último renglón para evitar adiciones posteriores.

De igual manera, es importante aclarar que para que proceda la objeción y no produzca efectos probatorios el documento alterado, debe acreditarse que se alteró después de ser firmado, pues la redacción original puede omitir determinada circunstancia que se agrega después pero antes de la firma y en esas condiciones el documento aunque alterado es válido.

6.7.2.4 FALSEDAD POR SUPRESIÓN DEL TEXTO.

Al respecto es de señalarse que la supresión debe entenderse como la acción mediante la cual una de las partes hace que desaparezca parte de un documento o instrumento, esto es que deje existir en su integridad. En este sentido, es de señalarse que en nuestra materia es común la alteración del instrumento suprimiendo parte de su redacción original, y la razón es simple, la parte que se

beneficia con el documento, es quien lo formula y conserva (normalmente el empleador) y carece de interés de reducir el texto; por estas razones, más que supresión de texto en la práctica existe sustracción y robo de documentos. Un documento puede alterarse por supresión de texto cuando su contenido sufre una variación de esencia, no circunstancial, por ejemplo, cuando originalmente poseía consignada una cantidad y en esta se borra cierto número, variando ostensiblemente el monto de la cantidad.

6.7.2.5 FALSEDAD POR MODIFICACIÓN DEL TEXTO

Por principio de cuentas debemos entender a la modificación como la acción de transformar las propiedades originales de un documento, cambiar sus caracteres, lo cual incluso puede cambiar su naturaleza para que una de las partes obtenga un lucro indebido.

Son muy variadas las formas en que un instrumento puede ser modificado en su redacción original, por ejemplo, en algunos procedimientos seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, puede darse el caso que en los recibos de pago, de vacaciones o de aguinaldo se cambie el número correspondiente al año, borrando el año anterior y colocando el presente.

De igual manera es procedente señalar que cuando una de las partes, o ambas, firman únicamente la última foja de un documento, y las primeras no se rubrican; después al surgir el conflicto cambian las primeras fojas y colocan la redacción que les acomoda, quien comete dicho acto deshonesto en nada le beneficia, pues las fojas no firmadas no pueden comprometer a nadie.

6.7.2.6 FALSIFICACIÓN DE FIRMA O HUELLA.

Este concepto se refiere al hecho irregular que sea ofrecido dentro del procedimiento un documento o instrumento en cual se impute como signado por alguna de las partes, o bien un tercero, siendo que la verdad de los hechos que jamás fue signado, suscrito o puesto su huella dactilar a quien se le atribuye dicha firma, con lo cual se pretende variar la realidad para obtener un beneficio indebido.

Desgraciadamente, es común la falsificación de firma y de huellas en los conflictos laborales, también es frecuente que documentos verdaderos se objeten en el procedimiento probatorio con este argumento. La acreditación de esa objeción requiere normalmente el desahogo de una pericial grafoscópica en el caso de las firmas y dactiloscópica en el caso de las huellas.

En el medio laboral, existen muchos instrumentos cuyo contenido se acepta mediante la colocación de una huella al calce, la razón es la poca preparación escolar de algunos trabajadores, por ello la legislación vigente acepta esa práctica y así observamos que el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia reputa autor de un documento privado a quien lo suscribe, y considera suscripción la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas para identificar a la persona que lo suscribe, siendo procedente señalar que la huella digital a la fecha sigue vigente y es de gran importancia en los documentos suscritos por las partes, dado que al ser práctica común negar las firmas y aún las huellas, la pericial dactiloscópica es mas difícil de truquear aunque no imposible.

La falsificación de una firma puede efectuarse de tres diferentes maneras: La primera es la que se formula después de una práctica constante que permita una falsificación con espontaneidad, otra es una reproducción lenta que representa con

cierta fidelidad la firma falsificada y por último la falsificación por calca, realizada comúnmente por medio de un cristal y una lámpara.

No obstante que se pueden realizar falsificaciones de mucha fidelidad, un buen perito puede detectar la falsificación valiéndose del análisis de diversos factores tales como la presión que realiza el autor de la firma en el papel que escribe, la espontaneidad que se observa en la formulación de la escritura y el ritmo que se impone en la elaboración de la firma, la diferencia o similitud de esos factores permitirá al perito determinar si la firma objetada pertenece o no al puño y letra de quien se la imputaron. Puede el perito también valerse de otros medios para emitir su dictamen como una regla para medir milimétricamente la altura y el largo de la firma y un transportador para medir en grados los ángulos formados en los diferentes espacios interlineales.

También puede utilizarse medios simples como la lupa, cuentahílos y el pantógrafo, o bien medios científicos y tecnológicos de la fotografía para ampliar las firmas y de esa manera facilitar la tarea comparativa, ciencia cada vez más efectiva, ya que existen cámaras tan potentes que pueden realizar ampliaciones con una nitidez sorprendente, que pueden demostrar alteraciones en un documentos, así como las diferencias o similitudes entre las firmas cuestionadas y las auténticas puestas generalmente en diligencia de toma de muestra de escritura.

Conforme a lo expuesto, no es fácil que se engañe a un perito y se provoque su confusión, normalmente las firmas falsificadas son detectadas como tales en los procedimientos laborales, aunque desgraciadamente, algunas ocasiones los peritos, presos de la corrupción emiten sus dictámenes contrarios a la verdad.

Por lo que se refiere a las huellas falsificadas, todavía es más difícil que no se descubra tal hecho, los surcos de la piel de la yema de los dedos permiten que las

líneas dactilares se plasmen en un papel con dibujos tan variados que resulta imposible que se encuentren dos huellas idénticas.

Según Muñoz Sabaté "el dibujo digital tiene una región central o nuclear que es la más importante porque en ella radica uno de los cinco tipos fundamentales que pueden hallarse: dibujo en arco (adelto), bucle a la izquierda (siniestrodelto), bucle a la derecha (dextrodelto), verticales (bideltro) y bucles; una región basal que se extiende entre la anterior y el pliegue de flexión cuyas crestas son muy paralelas a éste último y una región marginal o periférica donde las crestas forman una U invertida, siguiendo un trazado paralelo al borde de la falange ".¹¹⁷

En la práctica se da una circunstancia especial, cuando el trabajador no sabe firmar, el patrón o su representante le solicita que estampe en el documento su huella dactiloscópica utilizándose normalmente la huella del dedo pulgar, pero al tomar la misma, se coloca en el dedo un exceso de tinta que impide una correcta impresión dactilar y se provoca un empaste, situación que tiene repercusión al surgir un conflicto jurisdiccional y ofrecer como prueba el documento con la impresión defectuosa, si se objeta el documento argumentando que la huella no pertenece al trabajador, el perito no podrá emitir dictamen porque carece de elementos para comprobar las huellas, pues la objetada es sólo una mancha. Sin embargo, la Autoridad Laboral en algunas ocasiones han cometido el error de considerar que como la objeción no fue acreditada, la documental acredita las circunstancias que contiene, argumento a todas luces erróneo, debido a que el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia determina que suscripción de un documento es la colocación al calce del mismo de firma o huella que sean idóneas, y evidentemente una huella ilegible, que más bien es un manchón no puede, ni debe tomarse como idónea.

¹¹⁷ MUÑOZ SABATÉ, Luis. Técnica Probatoria, Estudios sobre Dificultades de la Prueba en el Proceso, Praxis, Barcelona, 1967, p. 364.

6.8 RESOLUCIONES EMITIDAS EN RELACIÓN A LOS DOCUMENTOS.

El término **resolución, en su acepción judicial**, puede definirse como todo acto procesal proveniente de la Autoridad o Tribunal competente, mediante el cual el juzgador determina formalmente la procedencia o no de las pretensiones hechas valer en un juicio o procedimiento, ya sea de una situación respecto al fondo del asunto o del reclamo principal, de una cuestión accesoria o incluso de trámite. Cabe señalarse que para que pueda surtir plenamente sus efectos debe cumplir con los requisitos que la Ley le impone para su emisión.

En este orden de ideas, de acuerdo al artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones dictadas por los tribunales laborales son:

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

Así mismo las resoluciones por los efectos que producen se clasifican en:

- a) Declaratorias.- Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.
- b) Constitutivas.- Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de los contratos colectivos o patrón sustituto.
- c) De condena.- Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.

Cabe señalar en relación a las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

Estado existe una disposición expresa que tiene relación directa con las pruebas y las resoluciones, lo anterior en razón a que el artículo 137 de dicha Ley establece:

Artículo 137. *El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.*

De lo anterior se desprende que dada la importancia de las pruebas dentro del proceso laboral seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se establece de manera expresa la manera en que serán valorados los medios de prueba y entre ellos las documentales.

De igual manera el artículo 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establecen que las resoluciones dictadas por dicha Autoridad serán inapelables y deberán ser cumplidas, por las Autoridades correspondientes.

En tales condiciones, es de señalarse que de acuerdo a lo analizado con antelación podemos concluir que las resoluciones dictadas por la Autoridad se tratan de documentos solemnes, dado que para que puedan surtir sus efectos deben cumplir requisitos legales, y en este sentido el documento de mayor solemnidad dentro de las resoluciones en derecho del trabajo tenemos al **LAUDO**, el cual es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Sala del conocimiento resuelve el fondo de un conflicto laboral seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y en este sentido es de señalarse que dicha resolución de acuerdo al artículo 840 de la Ley Federal del trabajo debe cumplir con los siguientes requisitos:

ARTÍCULO 840. *El laudo contendrá:*

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
VII. Los puntos resolutivos.

Así mismo los artículos 841 y 842 de la citada Ley establecen:

ARTÍCULO 841. *Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.*

ARTÍCULO 842. *Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.*

De lo anterior se desprende que si bien el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por potestad constitucional y legal es la Autoridad Jurisdiccional competente para resolver los procedimientos suscitados entre las Dependencias o Entidades y sus trabajadores, por tanto, es un Órgano que imparte justicia en los conflictos de los trabajadores al servicio del estado, no menos cierto resulta que está obligado a emitir todas sus resoluciones en términos de un documento solemne, esto es, cumpliendo con todos los requisitos que las leyes vigentes y aplicables les imponen y en caso contrario se estaría violando el estado de derecho resultando en consecuencia procedente que una autoridad superior pida a la Sala del conocimiento cumpla con las formalidades correspondientes.

Es de señalarse que un tema que tiene íntimo y sumo interés con relación a las resoluciones es el relativo a la llamada valoración legal de la prueba, misma que consiste en la actividad que realiza el juez de forma exclusiva para determinar la efectividad de la actividad probatoria de las partes, es decir, determinar si realmente los medios propuestos y rendidos por las partes fueron idóneos y realmente llevaron a la convicción de ser ciertos los hechos alegados.

La reflexión que realiza el juzgador de la prueba está íntimamente relacionada a una serie de enunciados o declaraciones básicas que comprenden un conjunto definido de situaciones y que resultan más generales que las normas, ya que precisamente sirven para inspirarlas y entenderlas o interponerlas. Estos enunciados denominados principios tienen una conexión armónica con la valoración que hace el juez en virtud de las pruebas aportadas en el proceso, permitiendo así que el derecho laboral tenga unidad y cohesión interna, principios que ya fueron estudiados en temas anteriores y que ahora se hace patente su existencia activa dentro del proceso.

Uno de estos principios fundamentales del Derecho Laboral es el "Principio de suplencia a favor del trabajador", que establece que dadas las circunstancias jurídicas y socio-económicas propias de la relación laboral, se debe proteger a los trabajadores, a impedir que sean víctimas de abuso atentatorio contra la buena fe, la que presupone que el empleador debe de cumplir cabalmente con sus obligaciones y no regirse por la arbitrariedad, ya que esta redundaría en detrimento o daño de los derechos adquiridos de los trabajadores. Este principio a su vez se puede aplicar tanto para la interpretación de una norma jurídica, como para la apreciación de la prueba, no supliendo omisiones, pero sí para apreciar apropiadamente el conjunto de los elementos probatorios a la luz de las diversas circunstancias del caso, preservando la verdad sobre cualquier intento de apartarse de ella.

Para su utilización este principio se aplica por medio de varias reglas. Una de esta es la regla "in dubbio pro operario", otro es la de "razonabilidad", que presupone que el hombre común actúa normalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta que son los que habitualmente se eligen por ser los mas lógicos y así también en sus relaciones laborales el ser humano procede y debe proceder conforme la razón. Esta regla suele ir acompañada a la regla anterior de "in dubbio pro operario" y sirve para medir la

verosimilitud de determinada explicación o solución, pudiendo emplearse como criterio distintivo para distinguir la realidad de la simulación o la mentira.

Otro importante principio propio del Derecho Laboral es el "Principio de Estabilidad Laboral", que establece la regla general de que los empleadores no pueden proceder por que si a licenciar o a despedir a un trabajador y si lo hacen incurrir en el pago de la indemnización correspondiente. La excepción a este principio esta recogida en nuestra Legislación positiva en el Arto. 46 y 48 de la Ley Federal del Trabajo y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que estipulan que se puede proceder al despido sin pago de indemnización, cuando se da la existencia de motivos válidos e idóneos que lo justifiquen.

6.9 MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS CON RELACIÓN A LOS DOCUMENTOS.

Como ha quedado de manifiesto en el desarrollo del presente tema, la prueba documental, dentro del procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuenta con particularidades especiales que provocan que el juzgador pueda incurrir en errores por parte de la Autoridad respecto a su aceptación, desahogo, valoración, etc., sin embargo, no obstante que como ha sido indicado, el artículo 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que las resoluciones dictadas por dicha Autoridad son inapelables, dicho precepto es procedente analizarlo a la luz de las Garantías Individuales y en tal sentido, es de concluirse que si bien dichas resoluciones son inapelables, dicha prohibición es estricto sentido únicamente debe aplicarse a autoridades del mismo nivel, dado que como es de explorado derecho, las Autoridades de Alzada si están facultadas para resolver si una resolución fue emitida cumpliendo con los requisitos de procedencia debidos.

Así las cosas, tenemos que los medios de impugnación más significativos son los siguientes:

Por principio de cuentas resulta procedente analizar **los medios ordinarios**, y a este respecto es de señalarse que no obstante que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como la Ley Federal Trabajo establece expresamente que las resoluciones de carácter laboral no admiten recurso o medio de defensa, es procedente hacer valer las leyes aplicables determinan diversos medios de impugnación o aclaración, en caso que la Autoridad haya incurrido en un error u omisión, y en tal sentido la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es aún más avanzada, ya que de manera expresa establece un recurso a través del cual el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sesionando en pleno puede revocar las resoluciones que a manera de acuerdo sean dictadas en las audiencias por el Secretario de Audiencia, y a este respecto es procedente señalar que los medios ordinarios que resulten procedentes son los siguientes:

Es de señalarse que el **Recurso de Revisión** se encuentra contemplado en el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y se puede presentar en contra de los acuerdos dictados en las Audiencias, el término de presentación es de 24 siguientes a la conclusión de la audiencia que se impugna, y es a través de este recurso que se impugnan los acuerdos dictados en audiencia, que causen agravio a las partes ya sea por violaciones al procedimiento, o bien violaciones de fondo, las cuales retrasarían el procedimiento porque de no corregirse serían materia de amparo y así mismo darían ventajas indebidas a alguna de las partes, no obstante lo anterior resulta necesario señalar que la presentación de éste resulta de vital importancia, debido a que de no promoverse existe el riesgo fundado que las violaciones que no sean impugnadas durante la secuela del procedimiento, al momento que sean hechas valer a través del juicio de amparo sean valoradas como actos consentidos y en consecuencia sea desechado el agravio hecho valer, de ahí lo importante de conocer el recurso que nos ocupa,

siendo procedente señalar que este recurso de ninguna manera vulnera el principio de revocación de las determinaciones ya que es el pleno quien revoca las resoluciones de una autoridad inferior como lo es el secretario de audiencias.

De igual manera, si bien no es catalogado como un medio de impugnación, sino más bien una petición a la Autoridad, al ser un medio de control de la legalidad dentro del procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es procedente señalar a la **Regularización del Procedimiento**, mismo que se encuentra contemplado en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, y tiene por objeto corregir errores u omisiones en que haya incurrido la Autoridad Competente, siempre y cuando no revoquen las resoluciones emitidas con anterioridad, por lo anterior las partes deben estar pendiente de checar todos los acuerdos que se dicten en las Salas del Tribunal Burocrático, para estar de posibilidad de solicitar la regularización del procedimiento en caso que se incurra en alguna omisión o error, como por ejemplo ordenar el desahogo de un cotejo en un domicilio que no haya sido ofrecido, o bien ordenar nuevamente el desahogo de alguna prueba misma que ya fue desahogada, esto a efecto de evitar posibles nulidades, así como dilación en el procedimiento, siendo procedente señalar que se cuenta con el término general de tres días posteriores a la notificación del acuerdo que se recurre para poder solicitar la regularización, sin embargo dicho criterio no se encuentra bien definido, ya que la ley establece que la propia Autoridad tiene la obligación de corregir de forma oficiosa sus errores u omisiones, por tanto no es posible que se le pueda aplicar un término a las partes respecto a una obligación de la propia Autoridad.

Así mismo, dentro de los medios ordinarios de impugnaciones relativos a la prueba documental tenemos la denominada **Nulidad de Actuaciones**, este se encuentra contemplado en el artículos 762, 763 y 764 de la Ley Federal del Trabajo, y tiene por objeto reponer actuaciones procesales realizadas por los servidores públicos adscritos a la Autoridad que al llevar a cabo alguna actuación o diligencia, la hayan

realizado de manera defectuosa, o bien, omitieron cumplir con los requisitos de ley, siendo procedente señalar que en tales casos pueden promover incidente de nulidad a efecto de evitar se incurran en violaciones procesales mismas que únicamente dilatarán el procedimiento debido a que se ordenará la reposición de las diligencias mal realizadas, o bien, no se les otorgará valor jurídico alguno, y en tal sentido es de señalarse que en las principales diligencias que se suele promover el presente incidente encontramos las notificaciones o inspecciones diligenciadas en un domicilio incorrecto al ordenado por la Autoridad, o bien sin cumplir con los lineamientos establecidos en la ley de la materia, también cuando se lleva a cabo el desahogo de testimoniales en términos distintos a lo establecido en las leyes vigentes y aplicables, nulidad que debe presentarse dentro del término genérico de tres días posteriores a la notificación o conocimiento del acuerdo o acto recurrido.

De igual manera, es procedente señalar que además de los medios de impugnación ordinarios existen aquellos que podemos denominar como **medios de impugnación constitucionales o extraordinarios**, al respecto es de señalarse que debido a que la Ley Federal del Trabajo establece que las resoluciones dictadas por la Autoridad Laboral no admiten medio o recurso ordinario, en consecuencia, atento al principio de definitividad el único medio de impugnación de una resolución laboral, ya sea respecto al fondo del asunto, o de una cuestión incidental es a través del Juicio de Garantías ya sea Uni instancial o Bi instancial, según el caso, ello de acuerdo al tipo de violaciones a las Garantías Individuales y tipo de resolución de que se trate, por lo anterior, las partes deben estar pendientes de todas las actuaciones procesales a efecto de poder interponer el juicio de amparo correspondiente en caso de resultar procedente, ya que de lo contrario que estaría ante un Acto Consentido que sería motivo de una desechamiento del Juicio al ser promovido de manera extemporánea.

En este orden de ideas, tenemos como el principal medio de impugnación el denominado **Amparo Directo**, mismo que las partes promueven contra las resoluciones o laudos que ponen fin al procedimiento, siendo ésta una actividad de suma importancia, toda vez que se promueven en contra de laudos en los que se resuelve condenar a alguna prestación, por tal motivo se debe realizar un análisis profundo y exhaustivo de la totalidad de los autos que conforman el expediente a fin de encontrar alguna violación a las garantías de Legalidad, Seguridad Jurídica, Fundamentación y Motivación, a los principios de congruencia y exhaustividad etc., o bien, alguna violación procesal, la cual al hacerse valer de manera fundada y motivada ante la Autoridad de Alzada deberá tener como consecuencia la emisión de un nuevo laudo o acto reclamado, evitando con ello que la resolución quede firme con el consecuente perjuicio a la parte que se represente.

Es procedente señalar en relación a la prueba documental, con relación a la emisión de un laudo ilegal, que dicha resolución deberá impugnarse a través del juicio de amparo directo, haciendo valer la violación a las garantías individuales, y en este sentido cabe indicar que dentro de las más significativas que pueden vulnerarse encontramos las siguientes: Las de Legalidad y de Seguridad Jurídica, ante la falta de valoración de la totalidad de las pruebas (principio de exhaustividad), la valoración de pruebas que no hayan sido ofrecidas en juicio, o bien cuando una prueba se le otorga pleno valor probatorio al momento de su valoración, sin embargo al emitir la determinación a dicha prueba no se le reconoce ninguna eficacia jurídica (principio de congruencia), el desechamiento indebido de las pruebas (con lo cual se vulnera la garantía de defensa), de igual manera puede vulnerarse las garantías de fundamentación y motivación en caso de que la Autoridad responsable realice un análisis indebido o contrario a derecho, estas entre algunas de las violaciones que en juicio de amparo se pueden hacer valer respecto de la prueba documental dentro de un procedimiento.

También existe el **Amparo Indirecto** mediante el cual se impugnan las violaciones a las Garantías Individuales dictadas dentro del procedimiento, y que sin poner fin al mismo causan al quejoso un agravio de imposible reparación, ya que el mismo no podrá ser subsanado o restituido en sus Garantías en la resolución definitiva o laudo, siendo entre otras resoluciones la resolución en la cual se determina una autoridad competente, asimismo en la resolución respecto a la personalidad de alguna de las partes, siendo procedente señalarse que en caso de no impugnar dichas resoluciones, de igual forma se pueden tomar como actos consentidos, lo cual motivaría su desechamiento cuando se intentara promover un el juicio de amparo directo una vez concluido el procedimiento y dictado del laudo correspondiente, y en dicho juicio se pueden hacer valer, en relación con las pruebas documentales, al igual que en el juicio de amparo directo todas las violaciones en su aceptación, desahogo y valoración que deparen perjuicio al quejoso.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El documento es un acto humano, que puede ser captado por la vista y el tacto y representativo de ideas y hechos, por ello no se restringe a la forma escrita e incluye las grabaciones, fotografías y pinturas, y en un sentido amplio incluso objetos, sin embargo, de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo se debe entender al concepto de documento como sinónimo de instrumento, mismo que se refiere a su forma escrita.

SEGUNDA. En tales condiciones, como actualmente se encuentra establecida la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a la prueba documental entendida esta como "instrumento", se encuentra plenamente vigente, dado que regula de manera adecuada la manera en que deben ofrecerse, perfeccionarse, desahogarse e incluso valorarse dicho medio de prueba, en tales condiciones, los avances tecnológicos únicamente han incidido en la manera en que puede verificarse su autenticidad, no así en su esencia o naturaleza.

TERCERA. Dado a que los avances en la tecnología han permitido que los Órganos Jurisdiccionales tengan mayor certeza respecto a la veracidad de los documentos que le son ofrecidos como prueba, es que la misma ha desplazado a la confesional, así como a la testimonial como las pruebas que pueden aportar mayor veracidad al proceso, en tales condiciones resulta fundamental conocer sus particularidades para lograr le sea otorgado pleno valor probatorio, lo que permitirá verificar las afirmaciones sostenidas.

CUARTA. Documento e instrumento no son términos sinónimos como muchos piensan, pues documento es toda cosa creada por el hombre representativo de ideas y hechos e instrumento es el documento escrito; el primero es el género y el segundo la especie.

QUINTÁ. El documento ofrecido como medio de prueba puede ser objetado por el contradictor por carencia de valor probatorio, por contener una firma obtenida "en blanco", en estado de inconciencia o por la fuerza o con engaños; por contener una falsedad (por adición, supresión o modificación) y por contener una firma o huella falsificada.

SEXTA. La redacción del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo podría ser mas completa; un texto adecuado sería el siguiente: "Son documento públicos aquellos cuya formulación o certificación esté encomendada por la Ley a un fedatario público o a los representantes de la Federación, Estados, Distrito Federal o Municipios."

SÉPTIMA. No obstante que la Ley Federal del Trabajo, así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se tratan de ordenamientos que se mantienen vigentes de forma casi integra desde su nacimiento, los estudiosos del derecho y sobre todo los abogados litigantes deben estar pendientes de todos los criterios jurisprudenciales y aún tesis aisladas emitidas por el Poder Judicial Federal y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ello debido a que dichas Autoridades si bien no pueden modificar el sentido de las Leyes, si pueden establecer requisitos necesarios para que pueda otorgárseles pleno valor probatorio a un documento, y así mismo permitir el desahogo de diligencias que en principio parecerían redundantes, como es el caso de una prueba documental en la cual aparece una firma imputada a la contraparte respecto de la cual se ofrece copia fotostática y una vez cotejada en caso que se sostenga su falsedad también se ofrece la ratificación de la contraparte, y una vez ratificada incluso se ofrece otra prueba pericial.

OCTAVA. No obstante lo anterior, el derecho burocrático en su aspecto adjetivo, prácticamente es una extensión del derecho del trabajo, por tanto, para considerarse como una rama autónoma, deben crearse una legislación particular en su aspecto procesal, debido a que en este tipo de relaciones labores no existe la

confrontación entre el trabajo y el capital, pues la actividad del Estado no persigue fines de lucro como sucede con las empresas de la iniciativa privada.

NOVENA. Para lograr un juicio exitoso dentro del procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debe entenderse sus bases y naturaleza, dado que al ser un derecho de carácter social, para lograr el equilibrio procesal el Titular está obligado a acreditar, en caso de controversia, el pago o cumplimiento de las contraprestaciones que por Ley está obligado a entregar a los trabajadores, y traducido a los medios de prueba, podemos señalar que el patrón debe acreditar fehacientemente lo que al trabajador le basta con la simple petición para lograr sus pretensiones, dada la presunción legal a su favor.

FUENTES CONSULTADAS

LIBROS

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, segunda edición, Porrúa, México, 1999.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, decimoprimer edición, Porrúa, México, 1993.

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho procesal civil, sexta edición, Porrúa, México 1998.

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

BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylan. Practica Civil Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1976.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo, primera edición, UNAM, México, 1990.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México 1992.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo II, El Gráfico Impresores. Buenos Aires, 1949.

CALAMANDREI, Piero. Derecho Procesal Civil, Ediciones Jurídicas Europeas, Buenos Aires, 1962.

CARRARA, Francisco. Programa de Derecho Criminal, vol. II, Themis, Bogotá, 1957.

CARNELUTTI, Francisco, Estados de Derecho del Trabajo, volumen I, Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1952.

CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, cuarta edición, Porrúa, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición, Trillas, México, 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Ibero América, reimpresión, Trillas, México, 1984.

COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, tercera edición, Nacional, México, 1981.

CHIOVENDA, José. Derecho Procesal Civil, tomo II, Cárdenas, México, 1980.

CHUAYFFET CHEMOR. Emilio. Derecho Administrativo. UNAM, México, 1981.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo, Novena edición, Porrúa, México, 1999.

DÁVALOS MORALES, José. "Perspectivas del derecho procesal del trabajo en el nuevo siglo" en: KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Relaciones laborales en el siglo XXI, primera edición, Secretaría del Trabajo-UNAM, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Conceptos Generales, Octava Edición, Porrúa, México 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Derecho Individual, Derecho Colectivo, Vigésima Edición, Porrúa, México, 2007.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1986.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Decimosegunda edición, Porrúa, México 1990.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, tercera edición, tomo I, Víctor P. Zavalía, Buenos Aires, 1974.

DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal, Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España, Decimonovena edición, Porrúa, México, 2000.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho del Trabajo. Textos Universitarios, México, 1981.

DOHRING, Erich. La Prueba, su práctica y Apreciación. E.J.E.A., Buenos Aires, 1972.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y José Ovalle Favela. Derecho procesal, primera edición, UNAM, México 1991.

FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, trigésima primera, Porrúa, México, 1992.

GUASP, Jaime. Estudios Jurídicos, Civitas, Madrid, 1996.

HARO BÉLCHEZ, Guillermo. El Derecho de la Función Pública, Echas, México, 1993.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Hacia un nuevo derecho del trabajo, primera edición, México, D. F., UNAM-IIJ, 2003.

LARES, Teodosio. Lecciones de Derecho Administrativo, primera reimpresión, UNAM, México, 1978.

MARGADANT S., Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano, vigésima sexta edición, Esfinge, México, 2005.

MANRIQUE, Leonardo. La Civilización del México Antiguo, Dirección General de Publicaciones del CNCA, México, 1992.

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

MUÑOZ SABATÉ, Luis. Técnica Probatoria, Estudios sobre Dificultades de la Prueba en el Proceso, Praxis, Barcelona, 1967.

PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Introducción al estudio del derecho, Sexta edición, Editorial Oxford University Press, México 2009.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, Tecnos, 1960, Madrid.

PÉREZ PALMA, Rafael. Guía del Derecho Procesal Civil, tercera edición, Cárdenas, México, 1972.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1971.

RECASÉNS SICHES, Luís. Introducción al estudio del derecho, Decimotercera edición, Editorial Porrúa, México 2000.

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., El proceso laboral: principios informadores, primera edición, México, D. F., Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vol. I. México, 1967.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1988.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Decimoctava edición, Porrúa, México, 1997.

SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de introducción al estudio del derecho y nociones de derecho civil, Tercera edición, Limusa, México 1982.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2007.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al estudio del derecho, Decimoctava edición, Editorial Porrúa, México 2004.

ZIGA ESPINOZA, Francisco. La Revolución Francesa. Universidad nacional Autónoma de México, México, 1994.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, concordancias e interpretación jurídica y doctrinaria por PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Primera Edición, Textos Universitarios, México, 1949.

Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Porrúa, México, 1970, pp. 757 a 771.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Sista, segunda edición, México, 2001.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por José Juan Reyes Domínguez, Sista, México, 1998

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Jurisprudencia. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. México.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Bicentenario de la Revolución Francesa. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1991, p.157.

COLEGIO de profesores de derecho procesal facultad de derecho de la UNAM. Derecho Procesal en: Diccionarios jurídicos temáticos, Harla, México, 1997, p. 73.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, tomo III, octava edición, Heliasta, Buenos Aires, 1974, p. 423.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, décimo novena edición, Espasa Calpe, Madrid, 1970, pp 1085 y 1075.

Diccionario Santillana del español, Santillana, quinta reimpresión, México 2000, p. 565.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, tomo III, Driskill, Buenos Aires, 1985, p. 555.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, primera edición. Porrúa, México 2007. Tomo D-H. Pag. 1094

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, decimosexta edición, Porrúa, México, 1986, p. 287.

DE PINA, Rafael y Rafael de Pina y Vara. Diccionario de Derecho, Vigésima Séptima Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1999.

OTRAS FUENTES.

MENÉNDEZ PIDAL, Juan. Derecho Social Español, volumen 1, Revista de Derecho Privado, 1952.

CD Jurisconsulta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Septiembre de 2008. Autor del Software Lop Mon.

CD Legislación Laboral y de Seguridad Social y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, Autor del Software Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la Dirección General de la Coordinación y Sistematización de Tesis.

Página de Internet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, <http://www.scjn.gob.mx>

ALONSO OLEA, Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Segunda Edición, 1972.

ARELLANO GARCÍA, Carlos, Derecho procesal civil. 6ª ed., México, D. F., Porrúa, 1998.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del trabajo, Primera ed., México, D. F., UNAM, 1990.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo, Editorial Textos Universitarios, U. N. A. M., México, 1976.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, Derecho del Trabajo, Editorial Trillas, Segunda edición, México, 1989.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho del Trabajo, Editorial Harla, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, México, 1990.

BONNECASE, Julián, Tratado elemental de Derecho Civil, México, D. F., Harla, 1997.

BORJA SORIANO, Manuel. Teoría general de las obligaciones. 13ª ed., México, D. F., Porrúa, 1994.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico, Jurisprudencias del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México, 1994.

CABRERA BAZÁN, José. "Fuentes del derecho del trabajo" en: DE BUEN Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. 1ª ed., México, D. F., Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997.

CARNELUTTI, Francesco, Estados de Derecho Procesal, Ediciones Jurídicas Europa-América, Volumen Y Iii, Buenos Aires 1952.

CARNELUTTI, Francesco, Instituciones de derecho procesal civil, s/e, México, D. F., Harla, 1997.

CARNELUTTI, Francesco, Derecho procesal civil y penal, s/e, México, D. F., Harla, 1997.

CARRANCA Y TRUJILLO, Francisco, Programas del Derecho Criminal, Editorial Themis, Volumen II, Bogotá 1957.

CASTORENA, J. Jesús, Manual del Derecho Obrero, Imprenta Didot, Primera Edición, México, 1976.

COLEGIO de profesores de derecho procesal facultad de derecho de la UNAM. "Derecho Procesal" en: Dictionarios jurídicos temáticos. México, D. F., Harla, 1997.

CORDOBA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S. A., México 1990.

DÁVALOS MORALES, José, "Perspectivas del derecho procesal del trabajo en el nuevo siglo" en: KURCZYN Villalobos, Patricia. *Relaciones laborales en el siglo XXI*. 1ª ed., México, D. F., Secretaría del Trabajo-UNAM, 2000.

DÁVALOS MORALES, José, "Conflictos de trabajo" en: DE BUEN Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. 1ª ed., México, D. F., Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. 1ª ed., México, D. F., Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, 14ª ed., México, D. F., Porrúa, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S. A., Sexta edición, México, 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor, "Reforma del Proceso Laboral", Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición, México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 16ª ed., México, D. F., Porrúa, 1999.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. "La demanda laboral, contestación y prueba" en: DE BUEN Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. 1ª ed., México, D. F., Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997.

Enciclopedia de las Ciencias Sociales. Tomo 2. Madrid, España, Océano, 1998.

- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Derecho Procesal, Editorial Porrúa S. A., Tomo I, 1990.
- FIX-ZAMUDIO, Héctor y José Ovalle Fabela, Derecho procesal, 1ª ed., México, D. F., UNAM-IIJ, 1991.
- GIDI VILLARREAL, Emilio, Introducción al Estudio del Derecho, México, D. F., FCE, 1993.
- GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S. A., Decimoctava Edición, 1994.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* 1ª ed., México, D. F., UNAM-IIJ, 2003.
- *Relaciones laborales en el siglo XXI*. 1ª ed., México, D. F., Secretaría del Trabajo-UNAM, 2000.
- LEY Federal del Trabajo. (Presentación pdf).
- MARGADANT S., Guillermo F., El Derecho Privado Romano, 29ª ed., Edo. de México, Esfinge, 1998.
- NUEVO Diccionario Jurídico Mexicano. México, D. F., UNAM-Porrúa, 2001.
- PLANIOL Marcel y Ripert Georges, Derecho Civil, Biblioteca Clásicos del Derecho, Vol. 8, México, D.F., Harla, 1997.
- PODETTI, Humberto A. "Los principios del derecho del trabajo" en: DE BUEN Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. 1ª ed., México, D. F., Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997.
- PORRES Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971.
- RAMIREZ FUENTES, Francisco, La valoración de las pruebas, Editorial Limusa, Cuarta Edición, México, 1986.
- RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, "La prescripción en el derecho mexicano del trabajo" en: *Boletín mexicano de derecho comparado*. Nueva serie, año XIV, núm. 42. Septiembre-diciembre, 1981.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, El despido individual en América Latina. México, D. F., IIJ-UNAM, 1990.
- SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., "El proceso laboral: principios informadores" en: DE BUEN Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. *Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social*. 1ª ed., México, D. F., Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, Derecho procesal del trabajo, Editorial Trillas, Sexta Edición, Reimpresión, México 2007.

TRUEBA BARRERA, Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Editorial Instituto de Estudios Políticos, 15ª. Edición, México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Sexta Edición, México 1981.

VÁZQUEZ COUTIÑO, Oralia, "Resolución de conflictos laborales: ¿Juntas o tribunales de trabajo" en: KURCZYN Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* 1ª ed., México, D. F., UNAM-IIJ, 2003.

WITKER, Jorge. "Los derechos económicos y sociales en el contexto de área de libre comercio de las Américas" en: KURCZYN Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* 1ª ed., México, D. F., UNAM-IIJ, 2003.

LA INFLUENCIA DEL DERECHO CIVIL MEXICANO EN EL NACIMIENTO DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

De acuerdo con el maestro Néstor de Buen Lozano, los primeros pasos de toda disciplina jurídica han de dirigirse necesariamente a la determinación de su concepto, esto es, que debe acreditarse como ciencia independiente, y como tal busca allegarse de los elementos necesarios que la conforman, y entre ellos tenemos a su objeto central, siendo este el trabajo, el cual si no es remunerado no habrá relación regida por el Derecho Laboral.

A su vez el maestro Néstor de Buen Lozano, señala en su obra "Derecho del Trabajo" Tomo I, que la relación entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil, ha sido, es y será siempre necesaria, por las características e íntima relación que guardan entre sí ambas disciplinas, en virtud de que esta última es la que con mayor energía ha influido en su origen, concepto que de igual forma es aplicable a la rama del Derecho del Trabajo de los trabajadores al servicio del estado, incluso con mayor nitidez, dado que la Ley de la materia de manera expresa señala como de aplicación supletoria la legislación Civil, como se verá más adelante.

Sobre el particular resulta prudente señalar que el maestro, Cavazos Flores sostiene que: "Efectivamente, el Derecho del Trabajo nació del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común". Agregando "...con el tiempo y al adquirir autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio...".

Pero, contrariando lo anterior, el maestro J. Jesús Castorena, señala: "no fue cuestión de cantidad lo que determinó la génesis del Derecho Obrero, y menos su separación del Derecho Civil. Se piensa que este en un tiempo reglamentó el contrato de trabajo. Nada más erróneo, por que el Derecho Civil no conoció siquiera, el nombre de contrato de trabajo. Actualmente, después de la promulgación de la Constitución de 1917, lo menciona, pero para alejarlo de su dominio; en época anterior lo ignoró".

Es de hacer valer que en el Código Civil de 1884 se regulan los contratos de: obras, servicio domestico, servicio por jornal, obras a destajo o precio alzado, de porteadores y alquiladores, de aprendizaje y de hospedaje, los cuales en esencia regulaban la prestación de servicios, sin embargo, en la actualidad las relaciones de trabajo únicamente se encuentran establecidas en las legislaciones laborales tendiendo a la búsqueda del beneficio y seguridad social, desvinculándose del Derecho Civil el cual se trata de esencia de un derecho privado, entre particulares, sin proteccionismo a alguna de las partes, sin embargo, en los tiempos actuales, el sector empresarial pretende que de nueva cuenta sean implantadas en reformas laborales figuras jurídicas netamente civiles, violatorias de los principios de los derechos laborales.

Asimismo, es de señalarse que el Derecho del Trabajo, surge con la finalidad de superar ciertas situaciones imperantes en el Derecho Común, ya que la relación jurídica de trabajo, si se ve desde el punto de vista tradicional se podrá incurrir en el error de ver sólo una relación de obligación en virtud de la cual el trabajador

mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado, lo que equivale a desvirtuar totalmente la esencia y función del Derecho Laboral.¹¹⁸

Por su parte el Doctor Guillermo Cabanellas, nos menciona que el Derecho Laboral es procedente del Derecho Civil, pero fruto de problemas derivados de la evolución social, y al adquirir mayoría de edad reclama su independencia; pero su separación del Derecho que le sirve de origen no es, ni puede ser, mucho tiempo, absoluta. El Derecho del Trabajo precisa del apoyo de la doctrina de la Ley Civil para subsistir, y sobre todo el Derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado, dado que la Ley de la materia en su artículo 11 determina:

"Artículo 11.- 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 del derecho y la equidad."

En este orden de ideas, es de señalarse que resulta notoria la influencia del trabajo común o entre particular en el ámbito de los trabajadores al servicio del Estado, influjo tanto en la parte sustantiva como adjetiva, sin embargo, también está impregnado de las disposiciones del Código Civil, las cuales de forma expresa en lo adjetivo se aplican supletoriamente, en caso que no exista disposición expresa en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ni en la Ley Federal del Trabajo, aplicándose claro está en cuanto no contradicen particularidades propias de la relación de trabajo, ni menos aún de las leyes laborales.

En esencia la influencia del Derecho Civil sobre el Derecho Laboral común en lo general y en el Derecho del Trabajo de los Servidores Públicos en México en lo particular, tanto en lo relativo a las normas sustantivas y en las adjetivas, es de tal manera íntima que sus normas sin desviación de los principios generales del Derecho tuvieron que ser adaptadas a las particularidades que presenta el Derecho Laboral, y este último contiene dogmas o reglas generales del Derecho Civil, que son aplicadas sin perjudicar la esencia jurídica del Derecho del Trabajo, a fin de regular hechos, actos y relaciones jurídicas nuevas, apoyándose en gran medida de la teoría general de las obligaciones y adaptándola a los nuevos principios del Derecho Laboral, esto en razón a que el Derecho del Trabajo desde sus orígenes se trató de emancipar de otras ramas del Derecho, especialmente del Derecho Civil, hasta que se alcanzó a través de las luchas sociales su creación y elevación a rango Constitucional, nueva rama del Derecho Social que cada día se va transformando y adaptando a las realidades sociales, circunstancia que se corrobora con la creación de jurisprudencias y criterios respecto a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

¹¹⁸ ALONSO GARCÍA, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosh-Urgel, Barcelona España, 1958, pp. 151 y 158.

La naturaleza jurídica del Derecho Mexicano del Trabajo y su relación con sus propios principios procesales, expresos e implícitos. De acuerdo con los profesores Hugo Ítalo Morales y Rafael Tena Suck, la esencia misma del Derecho del Trabajo, radica en ubicar el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho; esto corresponde a la sistemática jurídica, misma que a decir de los mencionados autores, ubican al Derecho del Trabajo, en el campo de las disciplinas sociales, y por ende es un Derecho Social.

Por su parte Manuel Alonso García, en su obra denominada *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*, nos menciona que: "La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es la de un ordenamiento económico jurídico-social, que se encuentran conformadas por la realidad social de las relaciones de trabajo y capital, en las que no es el individuo el ser supremo ordenador de las mismas, sino un elemento más, desde luego importante, pero en todo caso sometido a las disposiciones que emanan de normas superiores con idea de igualdad de las partes, imponiéndose en consecuencia la intervención del Estado".¹¹⁹

De este(uno) capítulo podemos concluir lo siguiente:

- 1).- El derecho burocrático más que una extensión del derecho del trabajo, debe ser considerado como una rama autónoma, debido a que en este tipo de relaciones labores no existe la confrontación entre el trabajo y el capital, pues la actividad del Estado no persigue fines de lucro como sucede con las empresas de la iniciativa privada.
- 2) Los derechos y obligaciones que se establecen en las relaciones laborales del derecho burocrático, se componen de normas tanto laborales como administrativas, en donde la voluntad de las partes para pactar las condiciones de la prestación de los servicios es nula;
- 3) Las relaciones laborales en el derecho burocrático, se establecen exclusivamente entre los titulares de las dependencias y los trabajadores a su servicio, entendiéndose como dependencias a los órganos administrativos subordinados al ejecutivo.

¹¹⁹ ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Urgel, España, 1958, pp. 151 y 152.

4) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como órgano de impartición de justicia laboral, únicamente puede conocer de controversias tanto individuales como colectivas existentes entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores.

OTROS TEXTOS LEGALES EN MATERIA BUROCRÁTICA.

Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ley reglamentaria de la fracción XII bis del apartado B del artículo 123 constitucional (Ley Laboral Bancaria).

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Reglamento Interior de Órganos de Gobierno del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Reglamento Financiero del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (CHECAR VIGENCIA DEL REGLAMENTO)

Reglamento de Prestaciones Económicas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (CHECAR VIGENCIA DEL REGLAMENTO)

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Tablas anexas a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas mexicanas.

Ley a favor de los veteranos de la Revolución como servidores del Estado.

Ley de premios, Estímulos y Recompensas civiles.

Ley Federal de los Servidores Públicos.

6) Acuerdos en materia burocrática.

Acuerdos por el que se establecen normas para la presentación de la declaración de situación patrimonial de los servidores públicos que determina la ley.

Acuerdo por el que se fijan criterios para la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades en lo referente a familiares de los servidores públicos.

Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal.

Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos del Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Seguro Colectivo de Vida de los Trabajadores de la Federación y del Departamento del Distrito Federal.

Acuerdo por el que se faculta a la Secretaría de Programación y Presupuesto y al Departamento del Distrito Federal para que celebren respectivos convenios con la Aseguradora Hidalgo, S. A., a fin de establecer nuevas bases para el Seguro de Vida Colectivo en beneficio de los trabajadores al servicio del Estado.

Estatutos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Reglamento de los Comités Estatales y Municipales de la FSTE.

Reglamento General de las Asambleas Sindicales.

Estatutos de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

**“LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL SEGUIDO
ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”.**

JAIME LÓPEZ SALDAÑA