



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

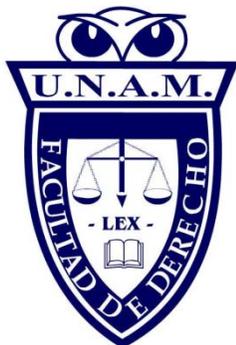
**ANÁLISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO DENTRO
DEL PROCESO LABORAL BUROCRÁTICO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

ALEGRÍA AMPUDIA ESPINOSA



Asesor:

Dr. José Manuel Vargas Menchaca

CIUDAD UNIVERSITARIA ABRIL DE 2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

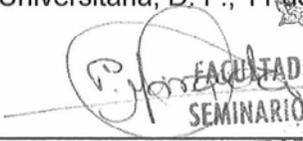
DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **ALEGRIA AMPUDIA ESPINOSA**, con número de cuenta **094305221**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **ANÁLISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO DENTRO DEL PROCESO LABORAL BUROCRÁTICO**, bajo la dirección del **DR. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 10 de diciembre de 2010, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente,
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 11 de enero de 2010.


FACULTAD DE DERECHO,
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. PORFIRIO MÁRQUEZ GUERRERO
Director del Seminario

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

A Dios:

Gracias por dejarme llegar hasta este hermoso día lleno de tantas ilusiones y realidades, de fuerza, amor y confianza. Por descubrirte en todo lo que me rodea y en mi ser.

A la Universidad Nacional Autónoma de México:

Por ser la mejor institución educativa de Iberoamérica y seguir comprometida con cada uno de tus alumnos, otorgando las armas y las oportunidades para nuestra preparación de excelencia a nivel mundial. Por abrirme tus puertas y ser mi casa, descubriendo día con día lo que significa el espíritu universitario, representándote con el mayor respeto y orgullo. Porque dentro de tus aulas conocí más que materias y créditos, excelentes personas, que hemos coincidido durante la vida y que me han formado como la mujer que soy.

A mi facultad y mis maestros:

Por compartirme sus conocimientos desde la primera clase hasta la última calificación. Ofrecerme sus anécdotas laborales y personales, llenando de sueños y realidades mi vida profesional.

Al Doctor José Manuel Vargas Menchaca:

Por apoyarme siempre y recibirme con una sonrisa, por su comprensión, confianza, orientación y su gran calidad humana.

A mis padres:

Por darme la vida, por amarme como si pareciera imposible cada día un poco más, por entenderme, comprenderme, por su apoyo en todos los días de mi vida, por no dejarme sola en ningún momento, por su confianza, respeto y cariños. Por sentirme tan orgullosa de ellos, por sacar fuerzas del amor que nos tenemos. Por ser mis amigos, mis maestros, mis guías y mis ejemplos. Quiero que se sientan orgullosos y felices del ser que hoy en día soy. Los amo.

A mis hermanos:

Por sus ejemplos de vida, consejos, amor incondicional, por siempre estar al tanto de mi vida para apoyarme y amarme. Gracias por compartirme las hermosas familias que han formado y brindarme esos ojitos de ilusión de mis pequeños sobrinos que me impulsan a ser mejor cada día.

A mis amigas:

Por ser mis guerreras favoritas, por compartirme sus luchas, logros, dudas, debilidades, fuerzas, y tener tiempo y amor para acompañarme. Porque perduran a través del tiempo y la distancia.

Gracias:

Lic. Alberto Gayou Coria, por enseñarme a leer mi primer expediente, compartiendo como un padre sus conocimientos en la práctica profesional.

Lic. Francisco Meneses Zozaya, por siempre estar conmigo y con mi familia como un gran amigo, compartirme la pasión por el Derecho, por orientarme siempre en el plano personal y profesional.

Lic. Iván Arturo Rosales Mendoza, por apoyarme siempre en cualquier tiempo, por orientarme y contar con tú amistad.

Víctor Amaury Zagal Balderas, gracias por todo tu apoyo en cualquier momento y situación.

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1. Marco teórico conceptual de la prueba	
en contrario en el proceso laboral burocrático	3
1.1 Derecho Laboral Burocrático	4
1.2 Demanda y su contestación	8
1.3 Mandato y representación	13
1.4 Plazos y términos procesales	18
1.5 Prueba y los medios de prueba	24
1.6 Prueba en contrario	29
1.7 Proceso y procedimiento	31
1.8 Acción y excepción	33
1.9 Auto de admisión	35
1.10 Estado	37
1.11 Trabajador al Servicio del Estado	39
1.12 Tribunal	46
1.13 Proceso laboral burocrático y noción del procedimiento laboral burocrático	48

Capítulo 2. Antecedentes nacionales contemporáneos

del Derecho Laboral Burocrático	50
2.1 Periodo de 1917 a 1940	50
2.2 Periodo de 1941 a 1958	55
2.3 Periodo de 1959 a 1964	57
2.4 La reforma constitucional en materia laboral burocrática	61
2.5 La expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	64
2.6 Antecedentes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	64

Capítulo 3. El procedimiento ante el Tribunal Federal

de Conciliación y Arbitraje	75
3.1. Medios de prueba en el Derecho Laboral Burocrático	76
3.2. La demanda en el Derecho Laboral Burocrático	85
3.3. Consecuencias de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo en el Derecho Laboral Burocrático	88
3.4. La representación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	96

Capítulo 4. La admisibilidad de la prueba en contrario

dentro del proceso laboral burocrático	103
4.1. Interpretación de la prueba en contrario	104
4.2. La inseguridad jurídica de la admisibilidad de la prueba en contrario	112
4.3. La discrecionalidad de la autoridad ante la admisibilidad de la prueba en contrario	120
4.4. Propuesta de modificación al artículo 136 de la Ley Burocrática	123
Conclusiones	126
Mesografía	128

INTRODUCCIÓN

Para resolver un conflicto individual dentro del proceso laboral burocrático, se debe seguir lo establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional y si no existieran los elementos suficientes, se debe aplicar de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del proceso burocrático, un tema primordial es el concerniente a la contestación de la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, señalando que cuando la parte exigida no conteste la demanda dentro del período concedido o si resultara incorrectamente representado, se asumirá por contestada la demanda en sentido positivo.

Dentro del artículo 136 de la Ley de la Materia se manifiesta la figura jurídica de prueba en contrario, la cual no se establece en la precitada Ley. En la práctica procesal seguida ante las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se ha tomado supletoriamente el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo para intentar llenar ese vacío, el cual supone tres hipótesis, cuando se demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, otorgando una segunda oportunidad para ofrecer pruebas y ese término vence al momento de contestar la demanda, no en la audiencia de demanda y excepciones como es el supuesto de la legislación laboral.

Destacando que dentro de las Salas integrantes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se interponen las pruebas en el mismo escrito inicial y en la contestación a la demanda, lo que en las Juntas tanto Local como en la Federal de Conciliación y Arbitraje, se interponen en la etapa de ofrecimiento

y admisión de pruebas, lo que nos da una vasta diferencia en términos procesales.

Es bien sabido que hay un número reducido de estudios relacionados con esta apasionante rama del Derecho, razón por la cual ésta investigación se divide en cuatro capítulos, abarcando el primero de ellos lo relativo a los conceptos elementales para el desarrollo del tema planteado, como el Derecho Burocrático, demanda y su contestación, mandato y representación, plazos y términos procesales, prueba y sus medios de prueba aplicables al procedimiento laboral burocrático, entre otros, sumando nociones y consideraciones de doctrinarios para expresar definiciones propias.

Enunciaremos dentro del segundo capítulo y de manera breve, los momentos históricos ubicados en el siglo pasado, que dan consistencia al Derecho del Trabajo Burocrático, señalando periodos representativos de las luchas laborales, así como la reforma constitucional en materia burocrática y la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, abarcando los antecedentes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, apuntando las primeras formas de relación laboral entre el Estado y sus trabajadores.

En el tercer capítulo se desarrollan los procesos y procedimientos seguidos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, considerando la legislación burocrática y su vinculación a demás ordenamientos que se aplican supletoriamente.

Con el cuarto y último capítulo procuraremos emplear de forma precisa la información obtenida en los apartados preliminares, para entender y proponer una posible solución respecto de la problemática de admitir cualquier tipo de pruebas bajo el nombre de prueba en contrario dentro del proceso laboral burocrático.

1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCESO LABORAL BUROCRÁTICO.

Para el correcto análisis de la prueba en contrario dentro del proceso burocrático efectuado ante las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se expondrán los términos que ayudarán a dar soluciones al presente trabajo.

Conceptos como demanda y su contestación, mandato y la representación de las partes dentro del litigio, así como las nociones que de plazos y términos procesales, son indispensables de analizar, los cuales se relacionan de manera directa con el origen de la problemática de prueba en contrario.

Las pruebas y los medios de prueba, son los que dan sustancia al proceso, es inexcusable tener suficientemente claros estos conceptos, para comprender, tanto el cuerpo de estudio, como la factible solución que se desea proporcionar.

Ubicado el presente trabajo de investigación dentro del proceso laboral se requiere su distinción con el procedimiento y su debido análisis, mismo conocimiento entre la acción y la excepción, ya que de estos estudios versarán las siguientes etapas y actuaciones procesales que las partes en conflicto deberán seguir.

Se estudiarán las concepciones que comúnmente dentro de la materia burocrática se discuten como son el Estado, sus Trabajadores y su Tribunal.

Iniciaremos el presente apartado con el concepto de Derecho Laboral Burocrático, debido a que en esta rama se dispone el estudio de la prueba en contrario.

1.1 Derecho Laboral Burocrático.

Previo al razonamiento de Derecho Laboral Burocrático, es obligada la definición del concepto Derecho. Existiendo múltiples ponencias que a lo largo de su historia, los más grandes pensadores han vertido al respecto, por ejemplo para Platón el Derecho y la justicia se fundamentaban en la idea universal y eterna del Bien. Por su parte, Aristóteles concebía la justicia en dos partes, la virtud social y como un derecho derivado de la naturaleza. En ambos conceptos se vislumbra la idea de justicia atemporal para todos los miembros de la sociedad por cuestión de origen.

En tanto que en el siglo pasado Rafael Rojina Villegas precisó el concepto de Derecho como “un sistema o conjunto de normas que regula la conducta humana, estatuyendo facultades, deberes y sanciones”.¹ Entendiendo que el Derecho no puede estar subordinado a la ley, podemos considerarlo como válido y razonable para regular el actuar humano con derechos, obligaciones y formas coercitivas para hacerla cumplir.

El concepto de Derecho del Trabajo que proporciona Néstor de Buen Lozano, es uno de los más completos y justos ya que comprende desde la libertad al prestar un servicio personal bajo reglas previamente establecidas, logrando una armonía social, definiéndolo como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.² No dudando respecto de los principios que defiende y

¹ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Introducción al estudio del Derecho. Segunda edición. Porrúa. México. 1967. p. 3.

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Undécima edición. Porrúa. México. 1998. p. 138.

razonándolo como uno de los mejores, sus principios serán seguidos en la presente investigación.

Ahora bien conociendo que previamente el Derecho se clasificaba en dos ramas, el Derecho Público, que regula el ejercicio y funcionamiento de los órganos del Estado y su relación con los particulares. El Derecho Privado es la otra normalizando, los negocios entre particulares, siempre y cuando ninguna de las partes ante algún conflicto tenga atribuciones estatales, siendo sus tratos ejecutados en igualdad de condiciones.

La anterior clasificación es inadecuada para ubicar dentro de alguna de éstas, al Derecho Laboral, lo anterior se debe al desequilibrio existente entre los grupos sociales ocasionando luchas entre ellas, en específico se buscaba proteger a los grupos más vulnerables, resultando de éstas el Derecho Social, el cual aspira a la protección de la clase obrera frente a los dueños de los medios de producción, protegiendo a los individuos ante las problemáticas laborales como es la jubilación y la enfermedad.

Del Estado Social emanan obligaciones mutuas del Estado frente a los individuos proporcionando ayuda y protección social, así como el individuo con la sociedad representada por el Estado, debiendo un buen comportamiento social y el pago de las cuotas sociales.

El Derecho Social protege a la clase trabajadora de manera sindical o individual de los posibles abusos que el Estado Patrón cometiera contra sus subordinados.

En México el Derecho del Trabajo es regulado por el artículo 123 constitucional, con sus dos apartados, refiriéndose el primero a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera en general, a todo trabajador que cuente con un contrato de trabajo. El segundo incluye a

los trabajadores al servicio del Estado, éste último es el que interesa a nuestra materia y respecto del régimen jurídico burocrático, Carlos Axel Morales Paulín expresa que es “aquel que emana de los principios constitucionales del apartado B del artículo 123, mismos que se desarrollan secundariamente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”.³ Entendiendo con estas consideraciones que es un régimen de excepción, es lo mismo a sólo abarcar las relaciones y problemáticas de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Comentando que se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional, los organismos descentralizados, regulados por la Ley Federal del Trabajo, mientras que para los trabajadores del Estado sus lineamientos y preceptos legales se incluyen en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo el apartado B del precitado artículo constitucional. El que da su origen.

Otros doctrinarios han propuesto demás nociones al respecto del concepto Derecho Burocrático, ayudando a un superior entendimiento, Carlos Reynoso Castillo lo define “como parte del Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas con las que se busca regular la relación laboral entre los trabajadores que tienen como empleador al Estado”.⁴ Así se entiende que sin las reglamentaciones preestablecidas entre ambas partes, el Estado en su carácter de patrón no puede contratar a ningún individuo y éstos no pueden servir al Estado Patrón sin anteriores normas, justificando la equidad que debe de existir entre la fuerza de trabajo y su empleador.

³ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995. p. 109.

⁴ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1999. p. 14.

Con las definiciones anteriores podemos definir al Derecho Laboral Burocrático como el conjunto de normas e instituciones, mediante las cuales se regulan las relaciones de trabajo existentes entre los servidores públicos y el Estado, lo anterior para lograr un equilibrio y una verdadera justicia social, pudiendo ser de manera individual o colectiva.

Para complementar este apartado y teniendo los conceptos suficientes respecto del Derecho Burocrático, es necesario deducir lo que por burocracia se entiende, ya que se conoce en lo general como una parte de la sociedad, individuos o sindicatos, que se desempeñan en su actuar como un servidor público, reuniendo la estructura administrativa y de personal de una organización. Las entidades estatales exigen abundantes recursos humanos, ordenados según un esquema jerárquico preestablecido y desempeñando tareas especializadas sustentadas en reglamentos internos. El término se utiliza principalmente al referirse a todos los trabajadores subordinados a la Administración Pública.

A este respecto, Manuel Ovilla Mandujano indica que la burocracia es “un agrupamiento humano que no constituye una clase social, aunque es un sector de carácter heterogéneo. Es por ello, una categoría específica”.⁵ La característica de unir a personas con encomiendas laborales tan distintas, como un Secretario de Estado en relación con un Ministerio Público del Distrito Federal, es lo que hace la fuerza de este grupo.

El más trascendental estudioso de la organización de la burocracia, Max Weber, identificó las siguientes normas básicas:

- 1) La burocracia se organiza en una jerarquía de mandos;

⁵ OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría política. Tercera edición. Copy Offset. México. 1992. p.120.

2) Los funcionarios son remunerados mediante un sueldo y no reciben gratificaciones por servicios;

3) La autoridad de los funcionarios proviene de su cargo y determinada por éste;

4) El nombramiento responde a méritos probados, no a recomendaciones;

5) Las decisiones se toman de acuerdo con unas reglas estrictas preestablecidas; y

6) Las burocracias actúan mediante la aptitud técnica y mantienen un registro de sus actuaciones.

Con estos puntos estructurales de burocracia, es realmente claro quiénes son y cómo funciona este inmenso grupo de trabajadores.

Si quedara alguna duda al respecto dentro del Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales se le define como “el conjunto de trabajadores que tienen como empleador al Estado, considerando al Derecho Burocrático, como un conjunto de normas jurídicas que pretenden regular tal relación”.⁶

1.2 Demanda y su contestación.

Ya que el objeto de estudio se encuentra dentro del proceso, se explicará la importancia, así como conceptos destacados al respecto de esta figura.

⁶ OSORNO, M. Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vigésima novena edición. Brasil. 1992. p. 140.

Según el Diccionario de la Lengua Española la demanda es el “Escrito en que se ejercitan en juicio una o varias acciones ante el juez o el tribunal competente”.⁷

El documento formal por el que se emprende o inicia una acción o proceso judicial, se denomina demanda, e incluye las peticiones que a su favor quiera obtener el demandante. Previo al procedimiento de la presentación de la demanda puede existir la conciliación entre las partes en conflicto, siendo la última oportunidad de avenencia entre ellas, antes de emprender un litigio.

Situándonos que no exista acuerdo o convenio alguno, se seguirán los requerimientos que pida la autoridad para resolver de la manera más pronta y expedita el litigio emprendido, persiguiendo las pretensiones que contenga el cuerpo de la demanda. Existen criterios que toman formalmente a la demanda como el acto que inicia las prácticas procesales, debido a que dentro de la relación jurídica procesal se observa a la conciliación, como un simple acto rutinario, formal y de exigencia obligatoria en algunos supuestos.

Dentro del cuerpo de la demanda se identifica a las partes en conflicto, se relacionan las documentales consistentemente al objeto de la pretensión respecto de un dar, hacer o no hacer por parte de la demandada, así como de diversos medios de prueba que sostendrá la pretensión inicial, dentro del litigio los argumentos de las partes involucradas son enteradas, siempre ante la autoridad correspondiente.

Cipriano Gómez Lara señala que “La demanda es el primer acto provocatorio de la función jurisdiccional, es el primer momento en que se ejerce la acción y debe entenderse como la actividad concreta del particular

⁷ Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=demanda.

frente a los órganos de administración, frente a los tribunales o jueces”.⁸ Este concepto señala como responsable el inicio de la acción jurisdiccional a la simple presentación de alguna demanda, no aclarando si se encuentra debidamente promovida o correctamente presentada ante la autoridad competente, a su vez no contempla ninguna declaración oral, ni conciliación previa.

A su vez José Ovalle Favela indica, “la demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, inicia el ejercicio de la acción y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional”.⁹ Añade que es un suceso legal, formalizando la relación jurídica procesal, con la que nace cualquier proceso al igual que el ejercicio de la acción que continúa a lo largo de todo el proceso judicial.

Las pretensiones son definidas por Eduardo J. Couture como “la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva. En otras palabras: la autoatribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica”.¹⁰ Respalda que las pretensiones son las creencias de tener un mejor derecho respecto de terceros. Actualmente personas con pocos escrúpulos, dentro del Derecho Laboral, ocupan este concepto a la letra, por ejemplo pueden trabajar solo un día y demandan tiempo después al patrón que les dio la oportunidad de trabajar, bajo el concepto de despido injustificado para obtener un beneficio solamente económico.

⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Oxford University Press-Harla. México. 1997. p. 35.

⁹ OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Octava edición. Oxford University Press-Harla. México. 1999. p. 50.

¹⁰ COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Depalma. Argentina. 1958. p. 72.

Acerca de su estructura la pretensión procesal Jaime Guasp indica que “es una declaración de voluntad por la cual una persona reclama a otra, ante un tercero supraordinado a ambas, un bien de la vida, formulando en torno al mismo una petición fundada, esto es, acotada o delimitada, según los acaecimientos de hecho que expresamente se señalen”.¹¹ Denunciando que las pretensiones deben estar adecuadamente sustentadas, cuestión de vital importancia, pues aunque se tenga la verdad en los hechos, la verdad jurídica se tiene que respaldar, cuestión que debe valorar la autoridad competente; imposible que esto aconteciera sin la voluntad del demandante.

Debemos tener claro que la acción es la facultad con la cual contamos para desencadenar o echar a andar el mecanismo jurisdiccional, la pretensión o reclamación específica es lo que se solicita delimitadamente en contra del demandado, y la demanda es el acto concreto por medio del cual el actor inicia el ejercicio de la acción expresando sus pretensiones en contra del demandado.

La distinción entre acción y demanda la clarifica Jaime Guasp exponiendo que “Concedido por el Estado el poder de acudir a los tribunales de justicia para formular pretensiones, (derecho de acción), el particular puede reclamar cualquier bien de la vida, frente a otro sujeto distinto, de un órgano jurisdiccional (pretensión procesal), iniciando para ello, mediante un acto específico (demanda), el correspondiente proceso, el cual tendrá como objeto aquella pretensión”.¹²

Con estos tres aspectos tan bien delimitados se añade, en favor del presente trabajo que la demanda es el acto de materializar las pretensiones en un papel, solicitando este derecho ante autoridad competente.

¹¹ GUASP, Jaime. La pretensión procesal. Civitas. España. 1981. pp. 84-85.

¹² GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. Instituto de Estudios Políticos. Tomo primero. España. 1968.

La estructura formal de la demanda tiene cuatro partes esenciales: Proemio, contiene datos de identificación del juicio; hechos, es la narración de las acciones señaladas numéricamente, de las más antiguas a las más recientes; Derecho, indica los preceptos legales aplicables; puntos petitorios, se sintetizan las peticiones concretas hacia la autoridad.

En nuestra materia, la demanda puede presentarse ante la autoridad de manera escrita o verbal, por comparecencia ante el órgano jurisdiccional del conocimiento, no requiriendo carácter formal.

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, pronunciando el Tribunal resolución de manera expedita, a menos que a su propio juicio se requiera la práctica de otras diligencias, para esclarecer las problemáticas, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

Con respecto a la contestación a la demanda la legislación burocrática señala que se debe de presentar en un término que no exceda de cinco días, a partir de la fecha de su notificación, refiriéndose a todos los hechos que comprenda la demanda, ofreciendo pruebas en el mismo acto y sustentando con las mismas, cada una de sus excepciones. Ampliándose el término para contestar con un día más por cada 40 kilómetros o fracción que exceda la mitad, es decir 21 kilómetros de distancia, si el domicilio del requerido se encuentra fuera del lugar en que constituya el Tribunal.

La contestación a la demanda es el acto jurídico mediante el cual se objetan todos y cada uno de los hechos, primero afirmando o negando el hecho y después realizando las aclaraciones pertinentes.

Tan pronto como reciba la contestación el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ordenará la práctica de diligencias necesarias, citando a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, fundándose en el artículo 131 de la Ley de la Materia.

Se han señalado en este apartado las bases formales y sus generalidades, respecto de demanda y contestación a la misma, indicando conceptos, acepciones y manera en la cual se cumplen algunas de sus obligaciones procesales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.3 Mandato y representación.

Cualquier proceso requiere una correcta y acreditada personalidad de cada una de las partes inmersas dentro de un conflicto jurídico, dependiendo de ella conoceremos quien comparece a juicio. A continuación expondremos las formas mediante las cuales se puede trasladar a una tercera persona intereses jurídicos propios.

Las reglas establecidas para la representación de las partes en juicio señalan al mandato como un contrato mediante el cual una de las partes se compromete a realizar un acto o servicio relativo a la gestión de un determinado asunto, por cuenta propia o ajena. El que encarga el acto o servicio es llamado mandante, y quien lo ejecuta se denomina mandatario. El mandato puede ser revocado en todo momento.

El mandatario debe llevar a cabo este contrato consensual con diligencia, rendir cuentas de su gestión al mandante, y resarcirle por los daños que le pueda haber causado. El mandante deberá pagar la remuneración convenida si la hubo, y resarcir al mandatario por los gastos que haya efectuado por su cuenta o los perjuicios que haya podido sufrir mientras desempeñaba su

función. Si el mandatario sobrepasa los límites del mandato no obligará al mandante, salvo que éste así lo ratifique.

El mandato puede otorgarse por medio de escritura pública; mediante escrito privado firmado por el otorgante y dos testigos ratificándolo ante Notario Público, Juez de Primera Instancia, Juez de Paz o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo, cuando el mandato se otorgue para asuntos administrativos; en carta poder sin ratificación de firmas.

Existen dos tipos de mandatos que son el general y el especial. El primero abarca todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley, para que se entiendan sin limitación alguna.

Las obligaciones del mandatario con respecto al mandante indican que el mandatario en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del mandante y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo, así como en lo no previsto expresamente por el mandante, el mandatario deberá de consultarle, siempre que la naturaleza del negocio se lo permita, cuando esta consulta sea imposible o cuando el mandatario estuviere autorizado para obrar a su arbitrio, hará lo que la prudencia dicte, cuidando del negocio como propio. Lo anterior también abarca la suspensión del cumplimiento del mandato en caso de que se presentara un imprevisto y si su realización a juicio del mandatario fuese desfavorable o perjudicial la ejecución de las instrucciones recibidas, debiendo comunicar por el medio más rápido al mandante el cambio de acciones.

Se tiene la obligación por parte del mandatario a dar oportuna y sin demora, el informe al mandante de todos los hechos o circunstancias que

puedan determinar su conducta a revocar o modificar el encargo, además de dar cuentas exactas de su proceder, conforme al convenio.

El mandato judicial es la orden emitida por un tribunal con el fin de autorizar acciones en situaciones legales específicas. Los mandatos judiciales prescriben o prohíben de varias formas ciertos actos, hacen respetar derechos o enmiendan agravios.

El representante no puede admitir el mandato del contrario en un mismo juicio, aunque haya renunciado al primero; no pudiendo además revelar a la parte contraria los secretos de su poderdante o le suministrare documentos o datos que le perjudicaran, en caso contrario será responsable de todos los daños y perjuicios ocasionados.

Los diversos modos para terminar el mandato son por revocación, por renuncia del mandatario, por la muerte del mandante o del mandatario, por la interdicción de uno u otro, por el vencimiento del plazo y por la conclusión del negocio para el que fue concedido o por declaración de ausencia.

La representación es el acto y documento mediante el cual se hace constar la facultad de otorgar a otra que persona el actuar en su lugar y proceda como su representante.

Se aplica el concepto en tres sentidos: como acto jurídico a través del cual el representado o poderdante, concede a otra persona llamada representante o apoderado, la facultad de suscribir un contrato u otro acto cualquiera en su nombre y representación; en segundo lugar, como documento, en el que consta de modo especial la concesión del poder; y por último como situación jurídica, en virtud de la cual el representante “tiene poder”, lo que significa que actúa de modo efectivo para el representado.

Nadie puede actuar en nombre de otro sin contar con autorización legal para ello o sin que se le haya conferido de forma voluntaria su representación. Si una persona lleva a cabo un acto por cuenta de otro sin el poder legal para ello, sólo será válido si el representado de modo falso ratifica lo hecho. De lo contrario, el acto será nulo de raíz.

La representación para el proceso y dentro del objeto de estudio es esencial, debido a que todas las personas pueden ser titulares de derechos y obligaciones, pero no obligatoriamente tienen que ejercerlos de manera personal o directa, ya sea por impedimento físico, legal, emocional o simplemente no lo quieren de forma deliberada, no lo quieren hacer.

Debido a la minoría de edad y los defectos mentales no se tiene capacidad de ejercicio, así que el representante tomará las decisiones que a su buen juicio considere convenientes.

El significado jurídico de la representación, es cuando el representante se ubica en lugar del representado realizando una acción jurídica para éste, considerando, el negocio jurídico no como propio, sino como de otro, del representado, siendo éste a quién le afectan todos los efectos jurídicos de tales acciones.

Las posibilidades que respecto de la representación se tienen son innumerables, ya que no solo el representante celebra negocios jurídicos en lugar del representado, sino que éste último no llega a ser parte del mismo.

La representación de negocios, se realiza mediante una persona llamada representante o apoderado, pero que es persona distinta del representado o poderdante, produciéndose efectos jurídicos dentro del procedimiento.

La representación implica la sustitución de la voluntad de alguna persona por la de otra en la formación de un negocio jurídico, actuando el representado dentro de los límites de las facultades conferidas, las que por lo regular se establecen previamente.

Existen dos tipos de representación:

1) Voluntaria. El representante realiza la voluntad del representado, facultándolo para realizar concretos actos jurídicos a su nombre; y

2) Forzosa. Se refiere a las personas que no tienen capacidad de ejercicio, y para que sus derechos que como individuos les corresponden se valen de un representante.

Esta división es por la falta de independencia del representado para proceder en los diversos procedimientos jurídicos.

La representación procesal, presume la capacidad de comparecer y realizar todas las actuaciones pertinentes y previamente establecidas dentro un litigio en nombre y representación de otra persona o institución, de manera voluntaria o legal.

En el Derecho Laboral a diferencia de otras ramas del Derecho, se puede representar a la parte trabajadora por personas que no ostenten su cédula profesional de licenciado en Derecho, intentando el equilibrio entre la clase obrera y los dueños del capital, recordemos que es parte del Derecho Social.

La representación dentro del proceso laboral burocrático se establece dentro del artículo 134 de la Ley Burocrática, que revela:

“Artículo 134.- Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio”.

La raíz de este señalamiento es la protección a la vida laboral, así como la economía de los involucrados dentro del litigio.

En el artículo 135 del mismo ordenamiento se indica a las partes que podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

Este apartado es esencial y totalmente relevante a nuestro tema de estudio, pues si relacionamos que existe una mala, incompleta o indebida representación de la parte demandada ante alguna de las Salas del Tribunal Burocrático, y de acuerdo al 136 de la Ley de la Materia, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. Motivo por el cual es fundamental la aclaración del concepto de representación de las partes.

1.4 Plazos y términos procesales.

Otro tema fundamental es el contenido en el presente apartado, ya que debemos conocer a fondo, que es un plazo y sus diferencias con un término, para desarrollar un debido proceso.

Las acepciones de plazo y término han sido reiteradamente confundidas entre sí y consideradas como idénticas. Resultado de un mal entendimiento los alcances de cada una. Para entender cada figura, debemos hacer una clara distinción entre plazo y término, ya que el plazo “en términos legales se computan por días hábiles y son perentorios e improrrogables, como regla, en materia procesal. En lo tocante al Derecho Individual del Trabajo del Derecho Laboral, a fondo lo instituye en diversas situaciones: accidentes y

antecedentes inculpables”.¹³ Señalando como hábiles todos los días que por ley se deban laborar.

Con respecto al concepto término, el Diccionario Obrero lo define así: “empezarán a correr desde el día siguiente a la que se haga el emplazamiento, citación o notificación y se contará en ellos el día del vencimiento. Término es un espacio de tiempo que se concede para hacer alguna cosa o evaluar algún acto judicial. Se divide en legal, judicial y convencional: se llama legal al concedido por la ley, estatuto, estilo o costumbre sin ministerio del juez ni de los litigantes; judicial el concedido por el juez en virtud de disposiciones o permiso de la ley; y convencional el que se conceden mutuamente las partes”.¹⁴ Recurrente es en la práctica procesal el término judicial y es el tiempo que tienen las partes involucradas dentro del litigio para contestar a determinada exigencia del proceso dictada por la autoridad.

Cipriano Gómez Lara aclara que “el plazo es un lapso o sucesión de momentos, o sea, un espacio de tiempo dentro del cual válidamente puede ser realizado un acto procesal y refiere al término como un momento determinado y fijo”.¹⁵ Ejemplo de plazo es cuando la autoridad señala tres días para que ofrezca determinado oficio, alguna Secretaría. De término, la autoridad señala fecha, lugar y hora para el desahogo de la confesional.

A este respecto, el maestro Eduardo López Betancourt vierte la siguiente ponencia: “También se les conoce con el nombre de plazos procesales y es el período de tiempo en el cual deben de efectuarse ciertas actividades dentro del juicio. Los plazos generalmente son fijos y se procura que las partes estén

¹³ CAPON Filas, Rodolfo y Goriandini Rubinzal y Culzoni, Eduardo. Diccionario de Derecho Social. Organización. Argentina. 1987. pp. 393-394.

¹⁴ TRUEBA Urbina, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Botas. México. 1957. p. 467.

¹⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. *op. cit.* pp. 119-120.

enterados de ellos, con el fin de ser justos e imparciales en el juicio y actúen las partes como mejor les convenga”.¹⁶ Esto asegura el mejor ritmo procesal.

El resumen que de estas tres posturas tenemos que el plazo procesal, es el lapso otorgado por la autoridad dentro del cual se pueden llevar a cabo las diligencias procesales, fuera de ese periodo no tendrán ningún valor jurídico, pues se catalogarían como extemporáneas.

Los trámites que se realizan extemporáneamente no tendrán ningún valor. Para aclarar el significado de extemporáneo, proviene del latín *extemporaneus*; de *ex*, fuera, y *temporanus*, a tiempo, de *tempus*, tiempo. Del adjetivo impropio del tiempo en que sucede o se hace. Inoportuno, intempestivo.¹⁷

Dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establecen los siguientes plazos:

En relación con la contestación de la demanda deberá presentarse en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente de la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas, esto se funda en el artículo 130.

Dentro del título sexto de la Ley de la Materia se establece un apartado que alberga a las prescripciones, los artículos que las contienen se comentaran a continuación:

¹⁶ LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Manual de Derecho Positivo Mexicano. Libros y Arte. México. 1989. p. 428.

¹⁷ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo V. Impresora y editora mexicana. México. 1983. p. 1419.

“Artículo 112.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes:”

Se establece en el artículo 112 como término general para solicitar el reconocimiento de un derecho el término de un año, 365 días naturales, sin contemplar los días inhábiles o festivos. Y se contará a partir del día siguiente en que nazca el derecho hasta el día 365.

“Artículo 113.- Prescriben:

I.- En un mes:

a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y

b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

II.- En cuatro meses:

a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión.

b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley, y

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.”

El precitado artículo refiere los diferentes lapsos de tiempo con los que cuenta el trabajador del Estado para pedir la nulidad del nombramiento, la reinstalación de la plaza que se dejó por alguna enfermedad u accidente, la reinstalación o la indemnización cuando sea injustificado el despido y en el caso de supresión de plazas puede pedir una equivalente.

El Estado puede cesar, suspender o disciplinar a sus trabajadores, en un término que no exceda de cuatro meses.

“Artículo 114.- Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;

II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y

III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.”

Los Trabajadores al Servicio del Estado podrán reclamar en un término que no exceda de 730 días naturales los derechos establecidos en este artículo como son el reclamo de indemnización por la incapacidad ocasionada por el riesgo de trabajo o en su caso por las personas que dependían económicamente del trabajador en caso de muerte.

Igual es el número de días con los que se cuentan para ejecutar las resoluciones del Tribunal Burocrático.

“Artículo 115.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley;

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y

III.- Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.”

Dentro del artículo 115 se establecen medidas de protección hacia los trabajadores que por diversas circunstancias no pueden presentarse para reclamar sus derechos.

En el artículo 116 se indica que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda ante el Tribunal Burocrático y cuando se reconoce el derecho de la persona a cuyo favor corre la prescripción, por escrito o con hechos indudables.

Los meses se contarán por el número de días que les pertenezcan, el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente. Esto se establece en el artículo 117.

En el artículo 140 se discute la posibilidad de prescripción en el supuesto de inactividad procesal cuando no se ingrese promoción alguna en el término de tres meses, cuando esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. Suponiendo una conciliación fuera del arbitrio del Tribunal.

Debemos recordar que dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento, artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La preclusión es la extinción de una facultad procesal por no haber realizado un acto, es una inactividad procesal y opera de oficio sin que sea solicitada por la contraparte (artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo).

Término es un momento, una fecha cierta que se establece para que ocurra o no determinado acto jurídico, no aplazable y determinado previamente por la legislación para realizar alguna actuación generando consecuencias jurídicas. Dentro de nuestro tema de estudio sería el periodo de cinco días que tiene la parte exigida para dar respuesta a la demanda a partir de la notificación a la misma.

1.5 Prueba y los medios de prueba.

La prueba dentro de cualquier proceso judicial es elemental, ya que con ella se estudian las pretensiones y las excepciones de ambas partes durante el proceso, son los datos aportados a lo largo de todo el proceso con la intención de que sean imparcialmente constatados con la finalidad de proporcionar a la autoridad la certidumbre necesaria para tomar una decisión acerca del litigio. No se podrá sentenciar si no se disponen de una serie de fundamentos racionales, convincentes que inculquen en el sentido de su dictamen logrando la convicción psicológica en un determinado sentido.

La prueba se entiende como al conjunto de instrumentos por los cuales se le da al juez el cercioramiento de los puntos discutidos; “consiste en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos”.¹⁸ Son las razones y argumentos para admitir o negar un hecho jurídico en concreto, sin ninguna duda, debido a las distintas probanzas que aportaron las partes en el juicio.

¹⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1987. p.108.

Al respecto Niceto Alcalá-Zamora y Castillo señala que “la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso”.¹⁹ El juzgador debe valerse de todos los medios tangibles que le aporten las partes en juicio para dar la resolución más acertada, produciendo certidumbre referente a un hecho controvertido, evidenciando una verdad. La certeza se dará con base en el raciocinio, la investigación y el análisis lógico jurídico.

La autoridad puede ordenar de oficio la práctica de pruebas en todo tiempo, desde la iniciación de la fase probatoria hasta antes del pronunciamiento del laudo o sentencia, refiriéndose a las pruebas no ofrecidas por las partes, no supliendo las deficiencias de las partes, sino para formar su propio convencimiento. Al respecto Alfredo Buzaid señala que dentro del proceso es responsabilidad de las partes la carga de alegar y probar los hechos y al juez, ordenar de oficio las providencias necesarias para formar su convicción o criterio.

Los sujetos de la confesión son exclusivamente la o las partes contrarias dentro de un proceso, se les denomina absolvente y articulante. El articulante es el que formula las preguntas, siendo el absolvente quien las contesta. La prueba confesional es personalísima, pero también existe la manera de otorgar un poder o mandato para que otra persona pueda absolver las posiciones a nombre de una tercera, la cual en el proceso burocrático se define bajo el concepto de confesional para hechos propios, la cual no necesariamente es a cargo de alguna de las partes.

Otro medio de prueba es la documental, que es la que mayor importancia y desarrollo ha tenido en los últimos tiempos ya que en ella se

¹⁹ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto y Ricardo Levene. Derecho Procesal Penal. Tomo III. G. Kraft. Argentina. 1945. p. 20.

plasman los hechos de manera, muchas veces, irrefutable. Hugo Alsina al respecto señala que “por documento se entiende toda representación objetiva de un pensamiento, la que puede ser material o literal”.²⁰ Refiriéndose al documento tangible en el cual se imprimen los hechos, sin ningún reparo en si van a ayudar o desestimar una petición.

Con respecto al documento como un medio de acreditamiento menciona Cipriano Gómez Lara que “es un instrumento escritural, es decir, un instrumento en el cual hay escritura; y entonces, mediante la escritura se plasma una serie de datos, de noticias y, en cierta forma, también de registros escritos sobre acontecimientos”.²¹ Las condiciones que debe de contener un documento presentado en un litigio son los datos necesarios para que la autoridad pueda hacerse de un juicio respecto de un hecho en particular.

Existen dos tipos de documentos, los públicos y los privados. Los primeros son las actuaciones judiciales, documentos notariales, los documentos administrativos y las constancias registrales. Los privados son los que no han sido expedidos por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones o cuando son dotados de fe pública y pueden ser reconocidos por su autor.

Las documentales públicas se pueden objetar en cuanto al alcance y fuerza probatoria, sin dudar de la veracidad de las mismas y cuando se impugna de falsa o de inexacta una documental.

Con respecto a las documentales privadas solamente se puede contrarrestar el valor probatorio impugnándolos y probando su falsedad.

²⁰ ALSINA, Hugo. Tratado teórico-práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo III. Ediar Sociedad Anónima Editores. Argentina. 1961. p. 377.

²¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. *op. cit.* p. 135.

La prueba pericial, que desde un punto de vista global supone también el uso de la declaración de una persona distinta a las partes denominado perito, pero que, a diferencia del testigo -que conoce los datos por vía extraprocesal- percibe o declara sobre los datos por encargo de alguna de las partes, dada su condición de experto. Si cada una de las partes ofrece una prueba pericial y el resultado entre ellas se contraponen, la autoridad pedirá otro peritaje, siendo el resultado de éste tercero el que determinará la solución.

La prueba pericial es un medio de confirmación necesaria para explicar un hecho que intenta demostrar por medio de conocimientos específicos en alguna área determinada.

La inspección es el cuarto medio de prueba a analizar y consiste en la utilización de personas distintas de las partes del proceso, para que emitan su declaración sobre los hechos que se han obtenido al margen del proceso. Jeremy Bentham al respecto menciona: “Los testigos son los ojos y oídos de la justicia”.²²

Otro concepto lo aporta Hernando Devis Echandia y es el siguiente: “es un medio de prueba consistente en la declaración representativa que una persona, la cual no es parte en el proceso que se aduce, hace un juez, con fines procesales, sobre lo que sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza”.²³ Debemos aclarar que las testimoniales son declaraciones formalizadas ante la autoridad un tercero ajeno al litigio, acerca de los hechos que le competen. Todas las personas que tengan un cierto conocimiento de un hecho están obligados a declarar como testigos, este deber no es exigible a los ascendientes, descendientes, cónyuges y personas que guarden el

²² BENTHAM, Jeremy. Tratado de las pruebas judiciales. Obra compilada por E. Dumont y Trad. por Manuel Osorio y Florit. Tomo I. EJEA. Argentina. 2002. p 83.

²³ DEVIS ECHANDIA, Hernando. Compendio de Derecho Procesal. Tomo III. ABC. Colombia. 1972. p. 33.

secreto profesional, pero si pueden comparecer voluntariamente, debiendo hacer constar su relación o parentesco.

La presuncional es un método deductivo de los hechos constituyente del conflicto, y a través de ésta se llega al conocimiento indirecto de los hechos controvertidos.

Debemos de enfatizar la importancia que tienen estos medios de prueba ya que depende de ellas la apreciación que la autoridad tendrá, dándole un valor en específico a cada uno de estos medios desahogados, dictaminando concienzudamente su propia opinión hacia uno u otro lado de los intereses en cuestión.

Dentro de la materia procesal burocrática no existe el periodo de ofrecimiento de pruebas, esto se debe a que al momento de ingresar ante el Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el escrito de demanda, se debe de acompañar la misma con las pruebas sustento de la pretensión.

Lo mismo sucede con el escrito que se expone para dar la contestación a la demanda, pues la parte solicitada tuvo el tiempo suficiente para reunir todos los documentos, pruebas, etc., para exceptuarse de las reclamaciones intentadas, ya que se le corre el traslado del escrito de demanda junto con las copias de cada una de las pruebas, siendo así indebida cualquier audiencia posterior para presentar pruebas base de su excepción.

Los únicos documentos que se desahogan por su propia y especial naturaleza son las documentales públicas.

El ofrecimiento de las documentales debe de integrarse en el cuerpo de la demanda, salvo la hipótesis de que los documentos hayan sido pedidos con

anterioridad y no los hayan remitido ante la autoridad a tiempo, o cuando los hechos hayan ocurrido con posterioridad a la presentación de la demanda, estableciéndose en el artículo 133 de la Ley Burocrática que establece:

“Artículo 133.- En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia”.

Por otra parte, dentro de la materia laboral burocrática las pruebas no se sujetaran a reglas fijas para su estimación, expresando en su laudo las consideraciones en que se basaron sus determinaciones.

1.6 Prueba en contrario.

Para nuestro objeto de estudio este apartado es de suma importancia, ya que debemos entender claramente que es una prueba en contrario. Para concebirlo perfectamente veremos una distinción que desde el Derecho Romano se estableció para el estudio de las pruebas, diferenciando dos tipos de pruebas:

1) Presunción *iuris tantum*. Es aquella que admite prueba en contrario, comprobando la inexistencia de un hecho o derecho demostrando que son erróneas. Invierte la carga de la prueba.

La mayoría de presunciones que se encuentran dentro de un proceso jurídico son *iuris tantum* como por ejemplo para los factores escalafonarios la antigüedad, misma que puede ser desvirtuada o acreditada mediante el nombramiento.

En algunos ordenamientos son denominadas como presunciones simplemente legales y exceptúan la prueba del hecho presunto a la parte que este hecho favorezca.

Cuando la ley establezca una presunción salvo prueba en contrario, ésta podrá dirigirse tanto a probar la inexistencia del hecho presunto como a demostrar que no existe, en el caso de que se trate es el enlace que ha de haber entre el hecho que se presume y el hecho probado o admitido que fundamenta la presunción.

Las presunciones establecidas por la ley admitirán prueba en contrario, salvo en los casos en que aquélla expresamente lo prohíba.

Cuando la legislación asigna la carga de la prueba a cualquiera de las partes dentro de un litigio en concreto, se establece una presunción. Con ello obliga a vencer esa presunción aportando pruebas suficientes para demostrar su verdad.

2) Presunción *iuris et de iure*. Es aquella establecida por ley y no admite prueba en contrario, es decir, no permite probar que el hecho o situación que se presume sean falsos.

Es una verdad impuesta por la norma jurídica como cierta. De derecho y por derecho; de pleno y absoluto derecho. Con esta expresión se conocen las presunciones legales que no admiten prueba en contrario.

Es un hecho que se da por cierto, como lo es la sanidad mental del trabajador al servicio del Estado. Otro supuesto será cuando el trabajador se encuentra con vida al momento de interponer una demanda y que el domicilio que señaló para oír y recibir notificaciones existe.

La prueba en contrario es la desestimación de la existencia de los hechos y no tiene significación legal expresa, Sergio Tenopala Mendizábal, expresa “prueba en contrario es aquella que tiene por objeto controvertir, destruir o minimizar una presunción legal expresa, por lo mismo quien tiene interés en oponerla es la parte a quien perjudica dicha presunción”.²⁴ Esta concepción no distingue entre la parte actora o la demandada, solo responde a quien le puede ayudar.

1.7 Proceso y procedimiento.

Entendemos como concepto de proceso, al encadenamiento de una pluralidad de actos relacionados entre sí, de modo que los actos anteriores justifican y son requisito de validez de los posteriores, que son sucesivos de un fenómeno o serie de fenómenos y tiene un objeto o fin común.

Es una institución jurídica, regulada por el Derecho Procesal, mediante la cual los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función jurisdiccional resuelven los diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana. Y cuando el conflicto no lo resuelven de forma voluntaria, se hace necesaria su regulación coactiva que se lleva a cabo a través del proceso, al que también se denomina pleito, litigio o juicio.

La elaboración de las leyes y de los reglamentos tienen como finalidad la cordial convivencia entre sus individuos que la integran una colectividad.

El concepto de proceso según José Ovalle Favela es “el conjunto de actos mediante los cuales se construye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas

²⁴ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003. p. 401.

que en ella intervienen; y tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados en el derecho aplicable”.²⁵ Siendo ésta noción aplicable al proceso jurisdiccional, ya que busca, la solución de algún juicio, ante el amparo de la autoridad correspondiente, mediante actos relacionados y sucesivos.

Desde la presentación de la demanda, hasta la resolución del litigio, es lo que abarca el proceso, siendo un concepto abstracto que se materializa con el procedimiento.

Ahora bien el procedimiento como concepto se origina en la acción de proceder, realizar algunos procesos. Dentro del proceso es la actuación realizada mediante trámites judiciales o administrativos.

Es cada uno de los actos que constituyen el proceso, siendo su temporalidad mucho menor, destacada por los ordenamientos procesales.

Carlos Arellano García diferencia estas dos nociones expresando que “El proceso es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados cuyo objetivo es que se diga el derecho a favor de quien tenga la razón total o parcial. El procedimiento es el desarrollo real de un caso en que se ha planteado una determinada controversia”.²⁶

Ejemplificando, el proceso laboral burocrático es todo el ejercicio jurídico que comienza con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes común del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, terminando con

²⁵ OVALLE FAVELA, José. Teoría general del proceso. Oxford University Press-Harla. México. 1991. p. 183.

²⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría general del proceso. Octava edición. Porrúa. México. 1999.

el laudo, mientras que el procedimiento es cada una de las actuaciones que conforman el expediente, como las notificaciones, actuaciones, laudo, etc.

Teniendo claro que proceso y procedimiento son conceptos diferentes, ya que cada uno contiene elementos propios y responden a distintas necesidades, seguiremos con nuestra investigación.

1.8 Acción y excepción.

Es un acto voluntario, es el derecho de pedir algo en juicio, bajo la condición legal para ejercitarlo. Sergio Tenopala Mendizábal, señala que “La acción es, sin lugar a dudas, el corazón de la jurisdicción y el sistema motor del procedimiento, a través de ella se motiva la dinámica de los órganos del Estado encargados de tutelar los derechos subjetivos materiales de los gobernados por él”.²⁷ Dejando al arbitrio de la autoridad, la procedencia de sus hechos.

En la acción se encuentran señaladas las pretensiones de la parte actora, señalando con la mayor precisión, fechas, nombres, y sobre cuales hechos la autoridad debe dar resolución. Es el demandar un derecho que se justifica ante la legislación, pues se sustenta en un derecho previo.

Aclarando que los derechos se extinguen con su ejercicio ante la intervención de un órgano jurisdiccional, protegiendo con su proceder la pretensión jurídica.

Lo que da origen a la acción dentro de un proceso, es el conflicto de intereses que se presentan entre dos o más partes en un juicio y cuál de ellas

²⁷ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. *op. cit.* p. 289.

tiene una mejor razón o interés jurídico. La acción supone un hacer o una actividad, es el presentar las peticiones ante la autoridad.

La excepción es la oposición del demandado ante las peticiones de la demanda y se efectúa mediante la contestación a cualquier acción intentada en su contra, existiendo tres formas.

- 1) Aceptando la pretensión.- Con este consentimiento la acción que motiva la pretensión es destruida, desconociéndose así su existencia. Como ejemplo es el aceptar el nombramiento verbal con todas las características de nombramiento escrito.
- 2) Obstaculizando el proceso.- Señalando por ejemplo que la falta de firma del trabajador dentro del nombramiento, es causante de la imposibilidad hacia el reconocimiento del carácter de trabajador del Estado.
- 3) Controvirtiéndolo mediante un mejor interés jurídico que el del demandante.- Como sería el nunca haber sido un trabajador al servicio del Estado.

Las excepciones son toda resistencia jurídica contra las pretensiones de la actora, es una defensa y se opone ante cualquier clase de acción. No discuten los hechos, ni los derechos que provocaron la demanda y pueden ser dilatorias y perentorias, las primeras son la falta de personalidad, incompetencia, la oscuridad en la demanda. Las perentorias atacan a la acción directamente, como es la prescripción, la ausencia de la relación de trabajo, la cosa juzgada y las excepciones de pago.

Resumiendo estos dos conceptos, la acción es la petición que tiene la parte actora en todo proceso hacia el reconocimiento de su razón o interés

jurídico y la excepción es el derecho de la demandada de contraatacar estas consideraciones.

1.9 Auto de admisión.

Es el acto mediante el cual se inicia el proceso jurídico, siendo el acuerdo que dicta la autoridad aceptando que bajo su arbitrio, se llevarán a cabo todas las actuaciones necesarias para llevar a buen fin el proceso recientemente ingresado.

No todas las pretensiones ingresadas se aceptan, debido a que la autoridad no tiene mediación en todo tipo de procesos, solo las que tienen relación con su materia de estudio. Si se ingresaran pretensiones del orden familiar entre otras del orden burocrático, sólo admitiría la autoridad las que versaran en relación a su materia.

Previo al auto de admisión, el proceso se inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes común, que señalará hora, fecha y el número de expediente que al mismo le tocará, el número se otorga respecto de una numeración en orden creciente y dos dígitos, que van en relación al año de ingreso del trámite. Es importante señalar la hora y la fecha de la presentación de la reclamación, ya que como lo vimos en el cuarto apartado del presente capítulo existen plazos, que si se cumplen pueden dejar sin efectos a la demanda.

En el mismo acto la Oficialía de Partes del Tribunal Burocrático, recibe junto con las pretensiones las pruebas que le dan justificación y sustento a las mismas. Además de presentarse con el número de copias necesarias para correr traslado a cada una de las partes del litigio, no dejando lugar a la indefensión a la parte demandada.

En nuestra materia, la demanda también puede presentarse de manera escrita o verbal, por comparecencia ante el Tribunal, estableciendo el artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

El artículo 127 del mismo ordenamiento indica que el procedimiento para resolver las controversias 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, pronunciando el Tribunal resolución de manera expedita, a menos que a su propio juicio se requiera la práctica de otras diligencias, para esclarecer las problemáticas, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

Aunado en nuestra legislación burocrática se señalan los puntos que debe de contener la demanda y para que sea debidamente admitida, se indica:

“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.”

Señalando que dentro del proceso laboral burocrático las pruebas se adjuntan al escrito de demanda para su presentación ante el Tribunal.

1.10 Estado.

Tradicionalmente al Estado se le ha reconocido por tres elementos principales:

- 1) Territorio, que incluye el ámbito espacial delimitado, porción de tierra; es una superficie sobre la cual se asienta una comunidad determinada. Se dice que el territorio es el lugar dónde las autoridades ejercen su poder;
- 2) Población, el número de personas que forman un grupo, son los habitantes, dentro de un área específica y dentro de un momento específico; y
- 3) Poder, es la facultad de disponer o ejecutar de manera coactiva reglas o lineamientos.

Abreviando es el título o nombre que reciben las entidades políticas soberanas sobre un determinado territorio, su conjunto de organizaciones de gobierno y, por extensión, su propio territorio.

El Estado debe proporcionar un marco de ley y orden en el que su población pueda vivir de manera segura y administrando todos los aspectos que considere de su responsabilidad.

Todos los Estados elaboran ciertas instituciones para su uso interno como los poderes ejecutivos, legislativo y el judicial, además de fuerzas armadas para su seguridad externa.

Dentro del proceso laboral burocrático el Estado Mexicano se somete ante la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en su calidad de Estado Patrón; cuando existe alguna diferencia en su relación con alguno de sus trabajadores, constando una igualdad procesal.

En el supuesto que un Trabajador al Servicio del Estado incurra en una causal de cese, como ejemplo el destruir intencionalmente alguna maquinaria relacionada con el encargo de su empleo (artículo 46, inciso c), pero no se establecen estos hechos en acta administrativa (artículo 46 Bis), el Estado en su carácter de patrón no podrá cesar al trabajador. Lo cual se establece en la jurisprudencia en materia laboral, emitida en la Cuarta Sala, Apéndice de 1995, tomo V, página 368, la que indica de manera textual:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.

Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 bis de la propia ley ordena: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en el que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical" y sigue diciendo que si a juicio del Titular procede demandar la terminación de los efectos del

nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte si el titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley que por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado”.²⁸

Con lo que se demuestra, la equidad en las relaciones laborales preestablecidas entre el Estado y sus trabajadores.

1.11 Trabajador al Servicio del Estado.

La concepción general se encuentra dentro del Título Primero de la Ley de la Materia y cuyo concepto se encuentra su artículo tercero, que a la letra indica:

²⁸ Registro No. 393453. Localización: Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Página: 368. Tesis: 560. Jurisprudencia Materia(s): Laboral.

“Artículo 3.- 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”.

Este precepto denota la diferencia con cualquier otro trabajador, ya que señala la indispensable expedición del nombramiento, para ser reconocido por el Estado como su trabajador, y en virtud del cual empezará a prestarle sus servicios.

El nombramiento es la designación de un Trabajador al Servicio del Estado, para el desempeño de un cargo o empleo.

Miguel Acosta Romero señala como concepto de servidor público a “aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor de la administración pública paraestatal).”²⁹

El nombramiento debe contener las especificaciones contenidas en el artículo 15, que son, nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, los servicios que deban prestarse con la mayor precisión posible, si el nombramiento será definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; la duración de la jornada de trabajo, el sueldo y demás prestaciones, así como el lugar en que prestará sus servicios.

Dentro de la práctica procesal existe una evolución con el afán de proteger a los trabajadores. La jurisprudencia ha evolucionado, a continuación imprimiremos el criterio anterior en relación al nombramiento, seguida con la jurisprudencia que al respecto existe en nuestros días:

²⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México. 1999. p. 146.

Emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NOMBRAMIENTO DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA. El artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define como trabajador a toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; en tales condiciones, corresponde al trabajador demostrar la existencia del nombramiento o que trabaja a lista de raya”.³⁰

De este criterio podemos señalar que se deja en estado de indefensión al trabajador al servicio del Estado en el caso de alguna designación verbal. En la actualidad, se expone la siguiente jurisprudencia proteccionista, emitida por la Segunda Sala, que a la letra establece:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES. Esta Suprema Corte ha establecido que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es *sui generis*, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, válidamente confundirse totalmente con ella por varias razones, entre ellas las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico

³⁰ Registro No. 922238. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice (actualización 2002). Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC. Página: 82. Tesis: 49. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral.

que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en las listas de raya, según establece el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite, que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo anterior se infiere la importancia que tiene el citado artículo 3o., así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor no conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y a los artículos 43, 118, 124 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o la inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor pueda tener”.³¹

³¹ Registro No. 195426. Localización: Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VIII, Octubre de 1998. Página: 568. Tesis: 2a./J. 76/98. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral.

El nombramiento también lo podemos considerar como lo señala Carlos Reynoso Castillo “podría considerarse como un “contrato *sui generis*” en donde la voluntad del servidor aparece prácticamente en términos de la aceptación de la oferta que el empleador le hace y acepta, más no aparece prácticamente su voluntad con motivo de las condiciones de trabajo bajo las cuales habrá de prestarse la labor, en ese sentido presenta un gran parecido con un contrato de adhesión”.³² Esta es una crítica hacia la desigualdad que en su origen propone el nombramiento, pues solo se entienden contempladas las necesidades del Estado con sus trabajadores, sin ningún consenso con ellos.

La Ley Burocrática en su artículo 4 separa a sus trabajadores en dos grupos, los de base y los de confianza, que se establece el primer grupo dentro del siguiente artículo:

“Artículo 5.- Son trabajadores de confianza:

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

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

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en

³² REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. *op. cit.* p. 63.

forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

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

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas. Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para

el personal docente de la Secretaría de Educación Pública. La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

V.- (Se Deroga).”

De este artículo se puede simplificar que los trabajadores al servicio del Estado son los que dan unión, cohesión y coherencia al proceso democrático, son en conjunto los encargados del crecimiento del país, así como los que darán recomendaciones al Ejecutivo respecto de su proceder, por ende debe de delegar labores indispensables con total seguridad.

El artículo 8 señala la exclusión del régimen de trabajadores de confianza a 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.

Este artículo tiene una razón social muy importante, ya que enuncia a las personas que deben tener toda la confianza, tanto del titular del Ejecutivo así como de toda la sociedad, ya que son los que cuidan y procuran el orden nacional, y con cualquier falta de provisión harían daños enormes al Estado, ya que son sus colaboradores más cercanos.

En el artículo 9 se señala que los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana, con la excepción de que ningún mexicano pueda desarrollar el servicio respectivo, dicha sustitución se decidirá por el titular de la dependencia y bajo el amparo del sindicato.

En relación con el sindicato los trabajadores al servicio del Estado, pueden formar parte del único sindicato que los agremia y se autodenominan como la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, solo podrán salir de éste por medio de la expulsión.

Aclarando el concepto de trabajador al servicio del Estado, Miguel Acosta Romero expone un principio de legalidad y equidad, indicando “En conclusión la categoría de confianza en el régimen laboral burocrático proviene única y exclusivamente de la ley, no del nombramiento ni esencialmente de la naturaleza de las funciones”.³³ Concepto que sirve de sustento a la igualdad que debe prevalecer dentro de la Materia Procesal Burocrática.

1.12 Tribunal.

Conceptualmente tribunal es un órgano encargado por la ley de administrar justicia, impartíendola y mandando ejecutar lo juzgado. Se distingue el tribunal del juzgado en que éste es un órgano unipersonal,

³³ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. *op. cit.* p.695.

mientras que el tribunal es un órgano pluripersonal compuesto por tres o más magistrados.

Los tribunales laborales o sociales son los encargados de dirimir con preferencia los litigios entre trabajadores y empresarios y, en general, las cuestiones relacionadas con el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; que de ahora en adelante solo se referirá al tribunal que indica nuestra materia.

Es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje quien se encarga de la función jurisdiccional, teniendo competencia de los conflictos entre los trabajadores al servicio del Estado y los titulares de las dependencias, se den estas diferencias de manera individual o colectivamente, acudiendo los servidores públicos como solo trabajadores, lo que le da un carácter administrativo.

Dentro del Título Séptimo la Ley indica la conformación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

“Artículo 118.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.

El 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 propio Tribunal”.

Con lo expuesto a lo largo de este capítulo, es claro que el Derecho Laboral Burocrático posee características especiales que lo diferencian de todas las demás ramas del Derecho, lo cual encuentra su explicación, en su naturaleza social. Motivo por el cual debe tener sus propias reglamentaciones internas logrando estar acorde con las necesidades específicas en cada tiempo y de acuerdo al proceso burocrático instaurar las reglamentaciones que en la misma se necesitan.

1.13 Proceso laboral burocrático y noción del procedimiento laboral burocrático.

Para finalizar este primer capítulo se especificará de manera general lo que se entiende por proceso laboral burocrático y la noción que del mismo se tiene, ya que es necesario tener claro estos conceptos para comprender con más facilidad nuestro tema de estudio.

El proceso laboral burocrático consta de una serie de actos coordinados y regulados por su propia legislación, aplicando 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; a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción. Se trata de la sistematizada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de un acto procesal y que tiene por objeto una decisión de índole jurisdiccional.

Al proceso laboral burocrático lo podemos definir como el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica establecida entre la autoridad del Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los servidores públicos, el Estado y demás personas que en ella intervienen; teniendo como finalidad la solución de las diversas problemáticas planteadas por las partes, resolviéndose a través de la decisión

que la autoridad provea basada en los hechos afirmados y probados en el Derecho Laboral Burocrático.

La regulación procesal se encuentra incluida en el Título Séptimo, “del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo”, y dentro de los Capítulos II y III, desde el artículo 124 al 147 de la Ley Burocrática. Reiterando en su artículo 123, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de cualquiera de las partes en litigio.

Así las etapas procesales seguidas ante el Tribunal Burocrático, se disponen en el artículo 127, que a la letra señala:

“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 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”.

La noción del procedimiento laboral burocrático es cada una de las actuaciones realizadas ante el arbitrio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por cualquiera de las partes que intervienen en el litigio planteado, que forman parte en el expediente, como lo puede ser la admisión de la demanda por parte del Tribunal Burocrático, la confesional por parte de la actora, testimonial por la demandada. Las actuaciones que integran al procedimiento laboral burocrático se analizarán con más profundidad en el capítulo tercero del presente estudio.

2. ANTECEDENTES NACIONALES CONTEMPORÁNEOS DEL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO.

En este capítulo se señalarán los aspectos más representativos de los antecedentes laborales del Derecho Laboral Burocrático en nuestro país. Versarán sobre hechos acontecidos a partir del siglo pasado, ya que antes no estaba siquiera reconocida la relación que el Estado en su calidad de patrón tenía con sus trabajadores.

De esta forma y con base en nuestros eventos históricos se comprenderá la conformación de los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado; aclarando la actualidad y realidad de los mismos.

Nunca minimizando que dentro de estos antecedentes se contiene la lucha de la clase trabajadora y su organización para que el Estado les reconociera sus derechos, exigiendo un sistema normativo propio.

Solo con el estudio de los antecedentes del Derecho Laboral Burocrático podemos entenderlo como lo conocemos hoy en día.

2.1 Periodo de 1917 a 1940.

Para entender el largo camino que se ha recorrido hacia la correcta regulación dentro del Derecho Burocrático, se comenzará con la Constitución de 1917, que intentó la regulación de las relaciones de trabajo, pero no señaló ni realizó alguna regulación respecto de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

El Estado pretendía tener un equilibrio con sus trabajadores, regulando las relaciones laborales mediante el artículo 123 constitucional, que preveía que tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados

legislaran sobre el rubro laboral, siendo reformado y dejando dicha responsabilidad solo al Congreso de la Unión.

Sumando en su artículo 89 la facultad discrecional al Presidente para nombrar a sus colaboradores y a los más altos funcionarios, remover libremente a los empleados de la Unión, siendo sus relaciones de carácter administrativo, no laboral. El contenido de los artículos 108 al 113, eran respecto al juicio político, al que tendrían que presentarse ante el Congreso de la Unión, altos funcionarios que hubiesen cometido delitos oficiales o del fuero común.

Encontrándose ante tal indefensión los trabajadores crearon una resistencia, consumando huelgas y demás levantamientos sociales para que fueran reconocidos sus derechos que como trabajadores les correspondían, resultando la primera huelga estallada en 1922, bajo el cobijo del gremio de maestros. En 1920 se creó la “Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo”, la que no surtió efectos.

Posteriormente en 1925 y 1928 estallaron huelgas que haciendo conciencia a nivel nacional de la falta de protección laboral que se tenía. De estas presiones en 1929 surge el proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual es aprobado en 1931 pero “no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo 2° que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían de registrarse por leyes del servicio civil”.³⁴ Esto lo instituyeron debido al escaso conocimiento que en la época se tenía del derecho laboral y todo lo intentaban regular con base en la materia civil. La Suprema Corte de Justicia de la Nación excluyó a los servidores públicos de las prestaciones que otorgaba el artículo 123 constitucional justificando que este precitado artículo buscaba el

³⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. *op. cit.* p. 61.

equilibrio de entre el capital y el trabajo, circunstancias que no suceden entre el Poder Público y sus empleados.

En 12 de abril de 1934 mediante un acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación se estableció el servicio civil por tiempo determinado, al cual se le conoce como “Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil”. Mediante este Acuerdo se intentó proteger a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios, ya que los empleados del Poder Ejecutivo no podían ser removidos de su cargo, sino por causa justa, además de prever ascensos; tuvo una vigencia corta, de ocho meses, pero se sentaron las bases para la organización jurídica de los Trabajadores al Servicio del Estado en un futuro cercano.

Entre los aspectos más trascendentales del “Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil”, se aplicó a todas las personas que desempeñaban empleos, cargos y comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, que no tuvieran carácter militar, además se señalaron que trabajadores quedaban excluidos de dicho acuerdo, que fueron los altos empleados y los de confianza.

Se creaban comisiones de servicio civil que deberían de funcionar dentro de las Secretarías y Departamentos de Estado y algunas importantes como la de selección del personal y algunos efectos escalafonarios, dentro de ellas estarían debidamente representados los empleados.

Se señalan las formas de ingreso al Servicio Civil, las categorías y los casos de preferencias, además de que en su cuarto capítulo se incluía un apartado de vacaciones y licencias, seguidas en el quinto por recompensas y ascensos; en el artículo 37 se señala que las horas extras laboradas se pagarían al doble del sueldo que corresponda. Además se plasmaron los

derechos y obligaciones del personal comprendido en el Servicio Civil y las sanciones aplicables y la forma para ello, terminando con la separación.

Es importante destacar que en este Acuerdo se discutía que la causa de separación del empleo podía ser por la supresión del cargo debido al Presupuesto de Egresos, en este caso ordenaba que se indemnizara con 3 meses de salario y la misma cantidad a sus beneficiarios en caso de muerte.

Fue trascendental para la legalización de los derechos para los servidores públicos y tuvo un carácter transitorio, pues se disponía en el artículo segundo transitorio que su vigencia sería a partir del 30 de noviembre de 1934.

Al terminar el interinato presidencial de Abelardo L. Rodríguez se había conseguido el funcionamiento normal de las instituciones y la presentación ordenada y consensuada de la candidatura del general Lázaro Cárdenas a la presidencia de la República, la cual obtuvo de 1934 a 1940.

En 1935 se formó la “Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado”,³⁵ con lo que los Trabajadores al Servicio de Estado habían obtenido el reconocimiento de algunos de sus derechos laborales, por ello se realizó el Congreso Unidad del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936. Resultado de este Congreso la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, originando que Lázaro Cárdenas desplegara ante el Congreso la iniciativa del “Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicios del Estado”. El proyecto fue turnado a las Comisiones Unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales.

El “Acuerdo sobre organización y funcionamiento del Servicio Civil” es el antecedente para la promulgación del Estatuto Jurídico de diciembre de 1938,

³⁵ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica). Porrúa. México. 2005. p. 119.

denominado como el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado el 5 de diciembre del mismo año, entrando en vigor mediante Diario Oficial de esa misma fecha.³⁶ Con este Estatuto a los Trabajadores al Servicio del Estado se les estaban reconociendo sus derechos laborales.

Miguel Cantón Moller comenta que “este Estatuto, que sirvió para regular las relaciones entre el Estado y su trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la Jurisprudencia relativa, sirvió de muy buena base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado ‘B’ del artículo 123 Constitucional”.³⁷

De este Estatuto podemos destacar que por vez primera se definió en su artículo 2 al Trabajador al Servicio del Estado como “toda persona que preste a los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

Así como en su artículo 4 fueron divididos a los trabajadores federales en dos grupos: de base y de confianza, en su artículo 8 se señalaba que “en los casos no previstos en la presente Ley ni en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente, y, en su defecto, atendiendo a la costumbre o al uso, a las leyes del orden común, a los principios generales de derecho y, en último extremo, a la equidad”. Esta situación hasta nuestros días sigue

³⁶ Decreto que beneficia a los servidores de la Revolución dentro de los postulados del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado. Diario Oficial de la Federación. Lunes 5 de diciembre de 1938. Tomo CXI. Número 30. p. 2.

³⁷ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac. México. 1991. p. 81.

generando gran incertidumbre, ya que el Derecho Laboral Burocrático tiene su esquema muy específico.

Se establecía en el artículo 19 que la duración de la jornada del trabajo diurna no podría exceder a ocho horas; en el artículo 21 se decretó que la jornada máxima del trabajo nocturno sería de siete horas.

Los dos aspectos más sobresalientes fueron el derecho a huelga y lo referente al Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los Trabajadores al Servicio del Estado y del procedimiento que debía de seguirse ante el propio Tribunal y Juntas. Con relación a estas apreciaciones debemos subrayar las garantías que ofrece el Estado con respecto a la estabilidad laboral que les da a sus trabajadores, en el primer aspecto por si existiera alguna injusticia, y en el segundo, el compromiso de arreglar alguna situación injusta, claro que tendríamos que esperar para que estos conflictos se resolvieran como lo conocemos hoy en día.

El Estatuto de 1938 a decir de Carlos Reynoso Castillo “no tenía sustento constitucional que lo fundamentara”.³⁸

Estos antecedentes son los primeros que realmente dieron forma al Derecho Burocrático en México podemos dar una idea clara de cómo hemos avanzado en esta interesante materia.

2.2 Periodo de 1941 a 1958.

Para seguir complementando nuestro estudio respecto de las luchas que han realizado los Trabajadores al Servicio del Estado, así como los intentos que ha efectuado el Estado para llevar a cabo un pleno equilibrio entre sus relaciones laborales, debemos de seguir estudiando los antecedentes del

³⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. *op. cit.* p. 42.

periodo de 1941 a 1958, ya que es fundamental para entender los aciertos y los vicios que tenemos hoy en día respecto de la materia burocrática.

Tomando en cuenta que los enfrentamientos sociales se caracterizan por la resistencia de la clase obrera a ser explotada, resistencia que se manifiesta en la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores, sin poner en cuestión la naturaleza del sistema, aunado a que supone la oposición de distintas concepciones de la sociedad.

En México se había intentado tener el equilibrio del Estado con sus trabajadores por medio del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, pero éste sufrió dos modificaciones que se publicaron en el Diario Oficial del 4 de abril de 1941 y del 30 de diciembre de 1947.

El abogado León Magno Meléndez George señala que el 4 de abril de 1941, se promulgó un nuevo Estatuto bajo la misma denominación de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión,³⁹ en el cual quedó establecido el Tribunal de Arbitraje como autoridad jurisdiccional a fin de que fuera la única instancia para conocer de los conflictos entre el Estado y sus Trabajadores. Dentro del precitado Estatuto, los lineamientos más importantes fueron:

- a) La revocación de las Juntas Arbitrales en cada dependencia y la instauración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción y competencia para todas las unidades burocráticas.
- b) La especificación de las bases para los escalafones.

³⁹ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica). *op. cit.* p. 141.

- c) La prohibición hacia el Sindicato de los burócratas de adherirse a otras organizaciones, centrales obreras y campesinas.

La revocación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, otorgó la fuerza de la organización burócrata mexicana y se desarrolló una campaña para elevarlo a la categoría de Ley Constitucional, en virtud de que el grupo de los burócratas continuaba ejerciendo presión a través de su organización y consecuente sindicalización, el propio Estado mexicano convocó a la formación de una federación de todos sus trabajadores.

Durante este periodo se dieron muchas luchas sociales las cuales no dieron los frutos que se deseaban, ya que para la clase trabajadora la revocación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Este fue uno de los periodos más decepcionantes no solo para los burócratas, sino también para el Estado, en primer término los trabajadores se organizaban día con día, para ser tomados en consideración real y no olvidados como una clase social aparte y alejada de la vida económica del país; y en segundo el Estado debido a la falta de legislaciones protectoras del trabajo no sólo en México sino a nivel mundial, se caía una y otra vez en proyectos que no estaban bien respaldados, además de no contar con el personal necesario y competente para hacer realidad las garantías que se querían resguardar.

2.3 Periodo de 1959 a 1964.

Este periodo lo podemos calificar como uno de los más ricos en antecedentes laborales burocráticos, ya que es en éste en el cual se concretaron muchas de las instituciones que hasta nuestros días seguimos respetando como a continuación señalaremos.

Las luchas laborales continuaron para que el Estado elevara a categoría de ley constitucional el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

León Magno Meléndez George señala el proceso de la creación de los dos apartados del artículo 123 de nuestra Constitución de la siguiente manera: "... la reforma del artículo 123 Constitucional para quedar en los dos apartados: el "A" y el "B", fue aprobada por la H. Cámara de senadores el día 10 de diciembre de 1959 por unanimidad de votos, pasó a la H. Cámara de Diputados y ésta la aprobó el 23 de diciembre de 1959 por unanimidad de votos (120), regresó a la Cámara de Senadores para los efectos Constitucionales y por último, el 8 de septiembre de 1960 se hizo el cómputo de las legislaturas de los Estados, y se declaró aprobada la reforma el 27 de septiembre del mismo año, publicándose el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, entrando en vigor el día siguiente".⁴⁰

Fue en 1960 bajo el mandato presidencial de Adolfo López Mateos, cuando se inició la reforma al artículo 123 constitucional para incluir el apartado "B", ya que con esta medida se abarcarían las relaciones laborales existentes entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y de los territorios federales respecto de sus trabajadores.

Finalmente este Estatuto otorgó la pauta para que se agregaran las principales necesidades de los Trabajadores al Servicio del Estado dentro nuestra Carta Magna, esta reforma culminó con la adición del apartado "B" al artículo 123 constitucional, y fue publicado en el Diario Oficial el lunes 5 de

⁴⁰ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica). *op. cit.* p. 122.

diciembre de 1960,⁴¹ lo que dio como resultado su ley reglamentaria, la cual fue publicada mediante el Diario Oficial, de fecha 28 de diciembre de 1963.⁴²

Debemos señalar que en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1960, se establecieron las relaciones que tenían los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores, respecto de las jornadas máximas diurna y nocturna, un día de descanso por cada seis trabajados, vacaciones. Además se reitera que los trabajadores solo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada.

En esta publicación también se establecieron las bases para la seguridad social y el derecho que les daría la ley para asociarse en defensa de los intereses comunes, permitiendo hacer uso del derecho a huelga.

Para la solución de los problemas individuales, colectivos o intersindicales, se recurriría al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la fracción XIII del artículo 123, apartado B, se indica que “los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes”. Se deja ver la necesidad de legislación adecuada para regular las relaciones laborales.

En esta creación del apartado B del artículo 123 constitucional se procuraron las bases sobre las cuales se regularía el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, los lineamientos más importantes son la duración de la jornada de trabajo, el séptimo día, vacaciones, la estabilidad

⁴¹ Decreto que reforma y adiciona el artículo 123 de la Constitución General de la República Diario Oficial de la Federación. Lunes 5 de diciembre de 1960. Tomo CCXLIII. Número 30. p. 1.

⁴² Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional. Diario Oficial de la Federación. Sábado 28 de diciembre de 1963. Tomo CCLXI. Número 46. p. 4.

y la protección al salario, las bases para las promociones y asensos, las garantías en la separación injustificada del trabajo, así como el reconocimiento del derecho de asociación.

Se asentaron las bases para la seguridad social de todos sus trabajadores, además de que concedieron a sus trabajadores de confianza las medidas de protección al salario.

Se instituyó la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, terminando con las disputas que existían entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

Así, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y fue publicada en el Diario Oficial el sábado 28 de diciembre de ese mismo año.⁴³

Dentro de los aspectos más importantes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, se denunció por primera vez mediante un listado para quienes sería obligatoria, estableciéndose en su artículo primero.

En el artículo 11 se instauró la supletoriedad respecto de esta Ley, siendo 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.

⁴³ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional. Diario Oficial de la Federación. Sábado 28 de diciembre de 1963. Tomo CCLXI. Número 46. p. 4.

Con respecto a las acciones que emergen con el nombramiento otorgado a favor de los trabajadores, se señalaron los términos en los cuales se establecieron dentro del Título Sexto.

A partir del Título Séptimo se marcaron las tareas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Dentro del artículo 3 transitorio indicó que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sustituye al Tribunal de Arbitraje. Finalmente en este apartado como señala Miguel Acosta Romero, se dieron las bases “sobre las cuales se regulaba el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones u ascensos, la garantía 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”.⁴⁴

Gracias a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, se siguen tutelando con características propias los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.4 La reforma constitucional en materia laboral burocrática.

Es necesario realizar una reseña de la reforma constitucional dentro de la materia laboral burocrática, para entender más claramente cuáles fueron los obstáculos y los logros que se dieron en la Ley Federal de los Trabajadores al

⁴⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. *op. cit.* p. 58.

Servicio de Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional.

Luís Echeverría Álvarez en cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expidió la iniciativa de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado. La iniciativa se funda en términos generales, en los elevados conceptos constitucionales ya que son los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos, por la adición del Apartado B del Artículo 123, procede completar ese avance, mediante la expedición de la Ley Reglamentaria correspondiente.

El proyecto advirtió una serie de disposiciones mediante las cuales se contemplaban y regulaban diversas materias como la protección al trabajo; escalafones; derecho de huelga, protección en caso de enfermedades profesionales o no profesionales, conflictos sindicales; obligaciones y derechos de los trabajadores y de los titulares respecto a los trabajadores, etc. La iniciativa extendió los beneficios para los trabajadores de otras instituciones, que aunque no formaran parte de la estructura propia de la Administración Pública en su división tripartita, sin embargo eran instituciones paraestatales ligadas estrechamente en sus fines y actividades, por lo que resultaba congruente, seguir considerándolos en igualdad de trato, a sus trabajadores. En este aspecto, el proyecto de Ley reconoció una situación jurídica, que el Gobierno de la República con profundo sentido de equidad ha estado adoptando.

La Iniciativa planteó además modificaciones importantes para el Tribunal de Arbitraje, convirtiéndolo en Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por medio del cual y sin desvirtuar su naturaleza de órgano al que acudirán en igualdad procesal las partes, se asegura un funcionamiento eficaz.

Como muchos podríamos pensar existieron discusiones para la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así dentro del Diario de los Debates del 24 de diciembre de 1963, se estableció una pequeña discusión en lo particular, la cual versa respecto de los organismos descentralizados:

“El senador Vicente García González señaló que en la parte final del artículo 10 que "así como los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores, que tengan a su cargo funciones de servicio público...". Así que preguntó respecto a cuales organismos descentralizados se referían y si otros organismos descentralizados que tienen sindicatos especiales, en dónde deberían de incluirse.

A lo que las Comisiones por medio tienen la palabra de Ramón Ruíz Vasconcelos contestó que “si se deberían de precisar que los organismos a que él se refiere en esta última parte del artículo aparece agregada por la H. Colegisladora, en cierta forma quiere prever, por una parte, cualquier posibilidad futura de organismos descentralizados similares que se llegaren a crear; entonces estaría previsto desde ese momento, la aplicación de estas reglas. Aparte de esto, cualquier otro organismo que se escapara - posiblemente no es el caso- podrían de todas maneras quedar sujetos a estas normas los titulares y los trabajadores de la Dependencia, de acuerdo con la parte final agregada por la Cámara de Diputados.”

El C. García González: A pesar de la explicación del senador Ruíz Vasconcelos, considero que dejar esta parte final en el texto de la Ley, va a dar motivo a varias confusiones, por lo que se pronunció, en que se retire esa parte final del artículo quinto de esta Ley.

El C. Aragón Rebolledo: Pidió la palabra y expresó al senador García González que retirara su petición de supresión de esta frase, señalando: Creo

que está perfectamente claro el enunciado de qué organismos, es decir a qué organismos se refiere el artículo 10. Se refiere a organismos descentralizados que no guardan relaciones contractuales obrero-patronales con sus trabajadores, sino relaciones burocráticas. Entonces, al decir en la parte final "otros organismos similares", quiere decir que son aquellos que no guardan relaciones contractuales obrero-patronales ni, como consecuencia, tiene sindicatos propios sujetos a Ley Federal del Trabajo.

De modo que al decir "similares", tienen que ser similares en toda su organización, sean de servicio público, sean creados por decreto; pero, además, que no tengan relaciones contractuales obrero-patronales. Y creo que con esta explicación la interpretación del artículo será en esos términos, para no lesionar la situación jurídica de relación contractual entre obreros de Ferrocarriles y empresa, entre obreros de Petróleos Mexicanos y empresa, Y otros muchos que guardan la peculiaridad de tener relaciones de patrón a trabajador.

El C. García González: Pido la palabra. Para retirar la proposición de su parte, con la súplica de que las palabras expresadas por el señor senador Eliseo Aragón Rebolledo se agreguen al acta, como aclaración de la misma, y solamente en esta forma podré votar afirmativamente".⁴⁵

Con respecto a este debate tenemos un claro ejemplo de lo complicado que fue la creación de la Ley Burocrática, lo que veremos con más detenimiento en el siguiente numeral.

2.5 La expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

⁴⁵ Diario de los Debates. 24 de diciembre de 1963. Archivo Histórico. Cámara de Senadores.

La expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es uno de los más grandes logros conseguido por los burócratas y en general por toda la sociedad mexicana, para conocer respecto de cuáles términos se dio esta expedición creímos necesario este numeral.

Durante el periodo presidencial de Adolfo López Mateos fue publicada una nueva ley mediante la cual se protegerían los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado. Se publicó mediante Diario Oficial el sábado 28 de diciembre de 1963, siendo su nombre completo “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional”, siendo la culminación de la lucha social para que les fueran reconocidos los derechos laborales a todo trabajador burócrata ya que se consagran los derechos sustantivos reconocidos previamente en el artículo 123 constitucional.

Dentro del artículo primero transitorio se señalaba que “Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación” siendo el 29 de diciembre de 1963.

En el segundo artículo transitorio se precisa que “Se abroga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y se derogan las disposiciones que se opongan a la presente ley, con excepción de aquellas dictadas en favor de los Veteranos de la Revolución como servidores del Estado”.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que sustituye al Tribunal de Arbitraje, seguirá conociendo de los asuntos pendientes hasta su terminación, conforme a esta ley y funcionará de acuerdo con el Reglamento Interior que expida, esto se estableció en el artículo tercero transitorio.

El artículo cuarto transitorio daba un término de treinta días, contados a partir de la publicación de esta ley, al Poder Judicial Federal y el Sindicato de sus Trabajadores para que procedieran a la integración de la Comisión Substanciadora creada por el título noveno, la que expedirá su Reglamento Interior.

Con los mencionados antecedentes de la Ley Burocrática podemos estar conscientes que no fue un procedimiento nada fácil debido a la complejidad que tienen las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores.

2.6 Antecedentes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este apartado es muy importante ya que ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se dirimen hasta hoy en día las controversias que se tienen entre el Estado y sus Trabajadores. Teniendo en cuenta que este Tribunal se fundamenta en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sus facultades, composición y su ámbito de aplicación material.

La definición de tribunal la entendemos como el órgano encargado por la ley de administrar justicia, impartíendola y mandando ejecutar lo juzgado. En un sentido amplio, son tribunales no sólo tales órganos, integrados en el poder judicial, sino también otros órganos no jurisdiccionales, enmarcados en el poder ejecutivo o en la administración.

Se distingue el tribunal del juzgado en que éste es un órgano unipersonal (un juez) mientras que el tribunal es un órgano pluripersonal compuesto por tres o más magistrados.

Jorge A. Clariá Olmedo concibe al tribunal como “la manifestación objetiva del órgano jurisdiccional instituido por preceptos constitucionales para ejercer la función que le es propia dentro de los límites previstos por la

competencia judicial”.⁴⁶ Lo cual es aplicable aun cuando no se trate de tribunales judiciales, pero con competencia y jurisdicción establecida por las leyes.

En el derecho positivo mexicano es común entender al órgano denominado tribunal, como un órgano colegiado, lo cual como regla general parece ser acertado existiendo algunas excepciones. Los tribunales en su mayoría están compuestos por magistrados, variando el número de ellos dependiendo de las necesidades del propio órgano.

En la materia laboral burocrática quien se encarga de la función jurisdiccional es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual tiene competencia para conocer de los conflictos suscitados entre los Trabajadores al Servicio del Estado y los titulares de las dependencias, de forma individual o colectiva, así como respecto de problemas intersindicales, y cuestiones administrativas como el depósito de las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje encuentra su fundamento en la fracción XII del Apartado “B” del artículo 123 constitucional, reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Reglamento Interior de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como se estudiará más adelante.

El precitado Tribunal se define dentro de los Diccionarios Jurídicos Temáticos como el que “se trata, realmente, de un tribunal administrativo ya que dirime las controversias surgidas entre el Estado y las partes, en este caso los Trabajadores al Servicio del Estado. Puesto que los trabajadores están actuando ante el tribunal como parte y no en calidad de agentes del

⁴⁶CLARIÁ Olmedo, Jorge Axel. Derecho Procesal. Tomo II. Ediciones Depalma. Argentina. 1982. p. 27.

poder público, es decir, no realizan función pública, las controversias a dirimirse son entre particulares y, generalmente, la administración pública”.⁴⁷ El Estado en su calidad de patrón debe tener un tribunal que resuelva las problemáticas con sus trabajadores en igualdad de oportunidades.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos, que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Todo ello es así, en atención a que la Constitución de 1917 en el artículo 123 facultó a las entidades federativas para legislar en materia de trabajo. La gran mayoría de las leyes que fueron expedidas con base en ella, excluían a los empleados públicos y, por lo tanto, sólo eran aplicables a los obreros como factores de la producción.

La Legislación de Veracruz del 14 de enero de 1918, por ejemplo, en su exposición de motivos declara que en lo que se refiere a los empleados de la Administración del Estado, su exclusión no está fundada ciertamente en la falta de competencia; pero en rigor no puede decirse que los empleados de la Administración y Poderes del Estado celebren contrato alguno de trabajo en el sentido de la Ley; según la función constitucional los funcionarios y empleados del Estado desempeñan un mandato público, en el cual, el pueblo, en quien radica la soberanía, es un mandante y los funcionarios y empleados son los mandatarios. Se trata, pues, de un estado legal diverso del que existe con relación a los demás trabajadores; concurren además circunstancias políticas y de origen diverso; por todo lo cual no podrá lógicamente sujetarse a los

⁴⁷ MARTÍNEZ y Morales, Rafael Isidoro. Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Burocrático. Volumen 5. Segunda edición. Oxford University-Press Harla. México. 2000. p. 108.

empleados y funcionarios del estado a las mismas disposiciones de la Ley del Trabajo.

Durante las tres primeras décadas del siglo XX, la idea del patrón y la norma constitucional que en su artículo 89 consignaba como atributo del Poder Ejecutivo, nombrar y remover libremente a sus empleados tratándose lo mismo de secretarios de despacho que de servidores de la última jerarquía, colocó a los burócratas en otro contexto de aquél en que se daba la relación laboral entre el patrón y el trabajador asalariado.

A partir del 7 de agosto de 1925, cuando se dictó la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro, en su primer artículo reconoció el derecho para que los empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales gozaran de pensiones de retiro al cumplir los sesenta años de edad o quedaran inhabilitados para el servicio.

En el mes de abril de 1934, el entonces Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez, expidió un acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil. En dicho acuerdo se establecieron, con funciones jurisdiccionales, las Comisiones del Servicio Civil de cada una de las entidades del Poder Ejecutivo que tenían como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los servidores públicos, habida cuenta que ante ellas debería acreditarse la causa fundada para la separación de los trabajadores de su empleo.

La procedencia institucional del Tribunal de Arbitraje se da a partir del 5 de diciembre de 1938, con la creación de los “Comités de Conciliación” en cada entidad federativa al expedirse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se creó el Tribunal y las juntas arbitrales que habrían de conocer y resolver las cuestiones laborales de los trabajadores comprendidos en el Estatuto.

Se trata de un tribunal de carácter administrativo, ya que resuelve conflictos entre particulares y el Estado, ya que los trabajadores acuden a él con este carácter y no como funcionarios públicos. No es un órgano judicial, ya que es dependiente del poder ejecutivo al estar sujeto a la Secretaría de Gobernación, lo cual no es lo más conveniente para la procuración de justicia, ya que pareciera que el estado es juez y parte, en virtud de lo cual puede existir parcialidad al emitir un laudo que resuelva un litigio. Aún cuando el Estado entendido como parte en el proceso no acuda con el imperio de la ley del cual se encuentra dotado, sino sujeto a las reglas previamente establecidas por las leyes.

El Tribunal de Arbitraje, que estaría integrado por un representante del Gobierno Federal, otro de los trabajadores y un tercero nombrado por aquellos dos representantes, tenía competencia para: resolver en revisión los conflictos individuales que se suscitaban entre el Estado o sus representantes y sus trabajadores; conocer y resolver los conflictos que surgieran entre las organizaciones al servicio del Estado y éste mismo; conocer y resolver los conflictos intersindicales que se suscitaban entre las organizaciones al servicio del Estado; llevar a cabo el registro de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y la cancelación del mismo registro. Con respecto a las juntas arbitrales, se establecería una en cada unidad gubernamental y estarían formadas por un representante del jefe de la unidad, otro del sindicato de trabajadores y un tercero elegido por los dos anteriores, siendo competentes para conocer de los conflictos individuales que se suscitaren entre funcionarios de una unidad burocrática.

En 1941 se suprimen las juntas de arbitraje y, en 1963 el Tribunal de Arbitraje fue sustituido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al emitirse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un organismo colegiado y lo integran 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 árbitro, que nombran los dos representantes citados. Este último funge como presidente.

Los expedientes se refieren a conflictos individuales y colectivos, suscitados entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores y organizaciones. Están integrados por demandas, citatorios, actas de audiencia y laudos. Contienen información relativa a reinstalación y pago de salarios; otorgamiento de plazas definitivas; ceses, reconocimiento de derechos escalafonarios; nombramientos; pago y cumplimiento de prestaciones; salarios caídos; indemnizaciones; nulidad de contrato y reinstalación. También se conservan los expedientes relativos al registro de sindicatos, integrados por: solicitudes de registro; padrones de trabajadores y convocatorias a elecciones de representación sindical; y en algunos casos, las condiciones generales de trabajo.

En particular, hay información de conflictos colectivos de los sindicatos nacionales de trabajadores de las secretarías de Agricultura y Fomento, Comunicaciones y Transportes; Educación Pública; Gobernación, Hacienda y Crédito Público; Industria y Comercio y Patrimonio Nacional, entre otros. Contiene, también, información acerca de sindicatos de organismos descentralizados y empresas de participación estatal: Comisión Nacional de Energía Nuclear, Compañía Nacional de Subsistencias Populares; Instituto Mexicano de Comercio Exterior; Ferrocarriles Nacionales; Industria Militar; Productora Nacional de Semillas, Productos Forestales Mexicanos; Instituto Mexicano del Petróleo; Aeropuertos y Servicios Auxiliares; Juntas de Mejoras

Materiales; Instituto Nacional de Cardiología y Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, entre otros.

El 5 de diciembre de 1960 se publicó la reforma que adiciona el Apartado “B” al Artículo 123 Constitucional, cuya fracción XII establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Tal disposición precisa la naturaleza constitucional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, señalándole además, desde ese momento, dada la tradición jurídica del Derecho Social Mexicano, la importante y trascendente función de la conciliación.

El Tribunal es autónomo con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren la Ley Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Pleno del Tribunal se integra con la totalidad de los Magistrados de las Salas y con el Magistrado designado por el Presidente de la República, que funge como Presidente del propio Tribunal.

De conformidad con el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al Tribunal le corresponde:

“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”.

La competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje mantiene la estabilidad que buscaba tanto el Estado como sus trabajadores, pues ante este se ventilan y se resuelven las problemáticas individuales, colectivas, sindicales e intersindicales.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es capaz de resolver los conflictos que ante él son presentados, basadas sus resoluciones en la complejidad de sus relaciones.

Respecto de este numeral es indispensable señalar que mediante acuerdo plenario del primero de marzo del año 2011 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el siete de marzo de 2011 se ordenó el acuerdo mediante el cual van a empezar a funcionar las nuevas salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para lograr una mayor agilidad y eficiencia en el desahogo de los juicios a partir del dieciséis de marzo de 2011, el total de las nuevas demandas individuales y otros trámites de ese carácter, se asignarán para su conocimiento las nuevas Salas Quinta, Sexta, Séptima y Octava.

Así como los expedientes que actualmente se encuentran en trámite y cuenten con número de terminación 3, 6 y 9, en los que no se haya dictado laudo, radicados en las anteriores salas, la Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Sala, se reasignarán para continuar en su tramitación a las recién creadas Salas.

Los expedientes que no cuenten con fecha de audiencia o en los que se haya interpuesto juicio de amparo, hasta el quince de abril del 2011, se desahogarán en su Sala de origen. Pero en los que ya se habían señalado fecha de audiencia posterior al quince de abril se enviarán a las nuevas Salas conservando su número de identificación hasta su conclusión. Si existiere alguna duda con respecto a las reasignaciones o a la continuidad de algún trámite, se resolverá de manera colegiada por el Presidente del Tribunal y los Presidentes de las Salas involucradas de origen y recepción.

Este acuerdo plenario expedido por el Tribunal Burocrático surtió efectos a partir del dieciséis de marzo de 2011.⁴⁸

Reflexionando, desde su origen la Ley Burocrática es sometida ante la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, ocasionando vacíos y vicios que sólo se entienden mediante la práctica procesal burocrática, cuestión que es el mayor pedestal del presente estudio.

⁴⁸ Acuerdo de Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitido en sesión ordinaria celebrada el 1 de marzo de 2011, relativo a la notificación de asignación y reasignación de expedientes. Diario Oficial de la Federación. Fecha 07 de marzo de 2011. dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5180798&fecha=07/03/2011

3. EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Siendo el tema de estudio de carácter procesal burocrático, es necesario conocer el procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En particular los criterios establecidos en las Salas que lo integran, resolviendo así los conflictos que ante cada uno se proponen.

La Ley Federal del Trabajo es de aplicación supletoria en materia burocrática; es indispensable conocer la forma en que tutela los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, esto es debido a que en la Ley Burocrática no se señalan los medios de prueba a valorar. Esta problemática que se planteará al inicio del presente capítulo.

El procedimiento laboral burocrático se rige por los siguientes principios:

- 1) Publicidad. Será resuelta la problemática con la mayor equidad y legalidad.
- 2) Gratuidad. Fundamentado en el artículo 17 constitucional que señala que la administración de justicia será gratuita, así el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo la prohibición de costas judiciales y el artículo 144 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado impide el pago de costas procesales.
- 3) Inmediatez o intermediación. El juzgador deberá de estar en contacto directo, cercana de las partes y presidir cuando sea posible las audiencias, para que conozca del problema de manera directa.

- 4) Oralidad. Las partes comparecerán personalmente y expondrán verbalmente sus derechos, en caso de presentar escritos deberán ratificarlos verbalmente, constituyendo una comunicación directa entre las partes y el juzgador.
- 5) Instancia de parte. El órgano jurisdiccional no puede actuar por sí mismo, requiere la petición de los particulares.
- 6) Economía y Concentración. Los juicios deben ser breves en su tramitación. Así los incidentes deben resolverse de plano (art. 141). Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados (art. 145). Las resoluciones dictadas serán inapelables (art. 146). El procedimiento se reducirá a la presentación de la demanda, contestación y en una sola audiencia de pruebas, alegatos y resolución (art. 127). Y la suplencia de la deficiencia de la demanda del Trabajador ya que el Tribunal debe apoyar al trabajador en el correcto ejercicio de sus derechos.

La demanda dentro del Derecho Laboral Burocrático contiene específicas y especiales características que se estudiarán en un apartado especial, así como las consecuencias de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y la representación de las partes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.1. Medios de prueba en el Derecho Laboral Burocrático.

El tema de estudio y su naturaleza procesal requiere el concepto de Derecho Procesal Burocrático, lo cual señala León Magno Meléndez George como: "... podría ser definido como el conjunto de principios jurídicos que regulan la actividad jurisdiccional respecto a la solución de los conflictos de trabajo surgidos entre el Estado y sus trabajadores".⁴⁹

Antes de realizar un análisis de los medios de prueba en el Derecho Laboral Burocrático, se establecerá una definición de prueba, ya que insistimos que el objeto de estudio se ubica dentro del proceso, por lo que es necesario estudiar los pormenores de la misma.

La prueba es un método de averiguación y de comprobación. De averiguación por que investiga para crear el derecho aplicable a las partes; se origina la comprobación cuando mediante algún tribunal se acredita la verdad de alguna de las partes.

Las decisiones de los juzgadores deben estar fundadas sobre las pruebas aportadas dentro del proceso por las partes. El objeto de la prueba es reconocer los hechos o las afirmaciones vertidas por las partes en conflicto ante la autoridad, sustenta el procedimiento probatorio, ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, se fundamentan en los hechos o afirmaciones que se tengan para demostrarlos. El objeto de la prueba está constituido por hechos controvertidos sujetos a prueba.

Los motivos de la prueba son los razonamientos y las circunstancias por los cuales se llega a la convicción judicial. Así los medios de prueba son todos aquellos instrumentos que valora la autoridad para llegar a la verdad jurídica.

⁴⁹ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica). *op. cit.* p. 221.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se establecen los derechos sustantivos aplicables a los trabajadores regulados bajo el apartado "A" del artículo 123 constitucional, la que también contiene lo relativo al derecho adjetivo aplicable al Derecho Procesal del Trabajo. Se aplica de manera supletoria al procedimiento burocrático la Ley Federal del Trabajo. Aclarando que no todo el procedimiento debe ser suplido por la Ley Federal del Trabajo, solo aquello que no se encuentre regulado o esté regulado de manera deficiente en la Ley Burocrática, pero la presentación de demanda, contestación y el ofrecimiento de pruebas no requieren de supletoriedad, lo que se precisa es la adecuación al procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, establecido en el Título Séptimo, Capítulo III, de la Ley de la Materia.

Dentro del procesal burocrático y dependiendo del fin jurisdiccional se dividen los procedimientos en tres grupos:

1) Procedimientos individuales. Por ejemplo la expedición de nombramiento hacia un Trabajador al Servicio del Estado;

2) Procedimiento sindical o colectivo. Las conquistas laborales de sus agremiados burócratas, como es el derecho de huelga; y

3) Procedimiento de naturaleza administrativa. El registro de un sindicato.

Para nuestro objeto de estudio solo interesan los procedimientos individuales.

La regulación procesal se encuentra incluida en el Título Séptimo, "del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo", y dentro de los Capítulos II y III, desde el artículo 124 al 147 de la Ley

Burocrática. Reiterando en su artículo 123, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de cualquiera de las partes en litigio.

Así las etapas procesales seguidas ante el Tribunal Burocrático, se disponen en el artículo 127, que a la letra señala:

“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”.

La fase probatoria en el procedimiento burocrático se establece por escrito junto con la demanda y su contestación, la oralidad se precisa en la admisión y desahogo de pruebas cuando la autoridad procurando celeridad procesal admite las probanzas relacionadas con la litis y a favor de la moral y del derecho, esto se establece en el artículo 132 de la legislación burocrática.

Reiterando que al mismo tiempo que se presenta la demanda ante el Tribunal Burocrático, se acompañará y sustentarán los hechos con las pruebas, debidamente relacionadas; exceptuando el artículo 133 de la Ley de la Materia:

“Artículo 133.- En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia”.

Aunado al precitado artículo la siguiente tesis contiene sus propias reglas con respecto al ofrecimiento de pruebas:

“TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS ANTE EL. La disposición del artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el sentido de que en la audiencia sólo se aceptarán las pruebas "ofrecidas previamente", debe analizarse en relación con los diversos artículos 129 fracción V y 130 de la propia ley para así concluir, interpretando armónicamente dichos preceptos, que en la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas en la demanda y en la contestación”.⁵⁰

Debido a que dentro de la legislación burocrática no se señalan cuáles serán los medios de prueba, se aplica la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose dentro del artículo 776 de la precitada ley, los siguientes medios de prueba:

“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

⁵⁰ Registro 916350. Localización Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC. Página 1069. Tesis: 1213. Jurisprudencia Materia (s) Laboral.

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

Existen dos sistemas en cuanto a la instrumentación, el restrictivo o limitativo y el enunciativo. Debemos aclarar que en el Derecho Procesal del Trabajo corresponde al sistema enunciativo, ya que la ley acepta otros medios probatorios no previstos, como se establece en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, se admitirán todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral ni al derecho.

Con respecto a los medios probatorios se transcribirá a continuación el criterio expresado en la siguiente tesis:

“PRUEBAS, ES ILEGAL SU DESECHAMIENTO ARGUMENTANDO DUPLICIDAD DE. La circunstancia de que se hubieren ofrecido dos pruebas tendientes a acreditar un mismo hecho, no constituye motivo para fundar el desechamiento de una de ellas, puesto que los artículos 776, 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo establecen, en lo conducente, por su orden: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho ...", "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos ..." y "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello."; de lo que se sigue que las partes en el juicio laboral están facultadas para ofrecer todas aquellas pruebas que se refieran a los hechos sujetos a debate, lo que implica que están autorizadas legalmente para ofrecer dos o más probanzas tendientes a demostrar un solo hecho”.⁵¹

⁵¹ Registro Número 922387. Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Apéndice (Actualización 2002). Tomo V, Trabajo, P. R. TCC. Página 223. Tesis 148. Tesis Aislada. Materia(s) Laboral.

Los procedimientos probatorios son todas las actividades necesarias para participar a la autoridad de los medios de prueba. Implicando todas las etapas procesales. El valor de la prueba en mucho depende de la finalidad que ésta tenga.

Ahora analicemos las pruebas en particular que se admiten dentro de nuestro procedimiento.

La confesional es el reconocimiento expreso o tácito que una persona hace respecto de un hecho propio controvertido. Sólo produce efectos perjudiciales hacia la contraparte que la ofreció.

La confesional puede tener dos características:

- 1.- Expresa. Se conforma mediante cualquier clase de declaración; y
- 2.- Tácita. Se concreta por medio del silencio del absolvente.

A continuación se expone la siguiente tesis delimitando estos dos tipos de confesionales:

“INTERROGATORIO LIBRE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUÁNDO NO DEBE CONSIDERARSE QUE LAS RESPUESTAS SON EVASIVAS. El término evadir debe entenderse como evitar una situación, generalmente difícil o peligrosa; es una forma de liberarse, de quedar fuera de una determinada posición, por lo que para considerar que una respuesta es evasiva, evidentemente tiene que manifestarse el ánimo de no responder concretamente lo que se está preguntando, es decir, no dar a conocer al juzgador los hechos cuestionados, pues en el interrogatorio libre, a diferencia de la confesional, las respuestas deben ser claras, precisas y congruentes con los términos en que se plantean las

interrogantes y no limitarse a dar una respuesta afirmativa o negativa, sino que debe estar seguida de las explicaciones que estime convenientes el absolvente; por lo que si en el desahogo de dicho interrogatorio en sus respuestas contesta "nunca" o "jamás" trabajó para mí, sin que en éstas contengan determinada fecha, lugar, monto o persona, que fue concretamente lo que se le preguntó, es evidente que no está eludiendo responder al cuestionamiento, pues al contestar de esa forma está respondiendo que esos supuestos no se materializaron, pues del tenor en que se formularon dichas interrogantes, se advierte que no existe otra forma de contestar, sin que ello genere la aceptación tácita de los hechos, pues no puede exigirse al absolvente que al dar su respuesta ésta corresponda formalmente con los términos en que se formula para no tenerlo por contestando con evasivas, máxime que primero se negó la existencia del hecho que las reviste, seguido de la explicación de que no trabajó con él. Además, la propia ley laboral no exige una formalidad para dar respuesta a las preguntas formuladas en el interrogatorio libre, so pena de tenerlo por contestando evasivamente y, por ende, confeso, sino que únicamente prevé cuando el absolvente se niegue o evada responder".⁵²

La documental es el objeto material que mediante escritura o gráficamente se consta algún hecho. El documento tiene dos elementos: el objeto material en el cual se constata el hecho, ya sean figuras, trazos o letras y el significado que será el sentido de este objeto material o las ideas formalizadas.

Las debemos separar en públicas y privadas, las primeras revisten una fe pública, pues son expedidas por autoridades de la federación, del Distrito

⁵² Registro 922322. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice (actualización 2002). Tomo V, Trabajo, P. R. TCC. Página: 167. Tesis 83. Tesis Aislada. Materia (s) Laboral.

Federal o de los municipios y éstas hacen fe sin necesidad de legalización, ya que son encomendadas por la ley; las privadas no reúnen estas formalidades.

La testimonial tiene por objeto el acreditar la verdad de los hechos controvertidos a través de lo vertido o declarado por los testigos, éstos nunca son parte de un juicio respectivo, son terceras personas con respecto a los hechos que presenciaron. La prueba testimonial se constituye por las declaraciones de los terceros ajenos al juicio.

La prueba pericial surge del conocimiento de los peritos, que son personas llamadas ante la autoridad por razón de sus conocimientos especiales cuando sea necesario un dictamen técnico, científico o práctico sobre algún hecho concreto, ilustrando el criterio del juzgador.

Inspección es el acto procesal en el cual la autoridad examina a personas, actas, documentos y cosas en general, relativas al proceso. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto, lugar, los periodos y los documentos que deben ser examinados. Es una verificación de los hechos o de algunos datos.

Las presuncionales son hipótesis jurídicas que deben tenerse como ciertos a menos que se pruebe lo contrario pues “deducen un hecho conocido para llegar a un desconocido”⁵³. Existen dos tipos de presuncionales, legal y humana. La legal expresamente se establece en ley y en el artículo 832 de la Ley Federal del Trabajo se instaure que aquél que tenga alguna de estas presuncionales a su favor, sólo está obligado a probar el hecho sobre el cual lo fundamenta. La segunda se establece cuando de un hecho probado se deduce otro que es consecuencia del reconocimiento del primero; por ejemplo, el reconocimiento de antigüedad de algún trabajador, pues previo a esta

⁵³ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica). *op. cit.* p. 272.

afirmación del tiempo laborado, se aceptó que es un trabajador. Se desahogan por su propia y especial naturaleza.

La prueba instrumental es el conjunto de las actuaciones que obran dentro del expediente que se formó con motivo del juicio. Es un documento público con todos sus efectos y consecuencias probatorias.

Los otros medios de prueba se refieren aquellos que en un futuro sean concebidos por la ciencia moderna.

Habiendo analizado los diversos medios de prueba que son aceptados y debidamente valorados dentro del proceso laboral burocrático, debemos analizar ahora la demanda y todo el procedimiento que se sigue ante las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.2. La demanda en el Derecho Laboral Burocrático.

Dentro del presente apartado además de hablar de la demanda expuesta ante la autoridad burocrática, se tomarán aspectos esenciales de la contestación a la misma, ya que estos dos procesos jurídicos se deberán realizar dentro de una misma audiencia.

En el artículo 129 de la Ley de la Materia, se establecen los requisitos, que toda demanda deberá de contener:

“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.

Los demás puntos son la relación de los hechos con las pruebas y la indicación del lugar en que puedan obtenerse en su origen; dada la situación que el reclamante no pudiere aportar directamente, teniendo por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

Los fundamentos de derecho, son los ordenamientos legales sobre los cuales se basan lo derechos solicitados.

Los demás requisitos como la firma del actor, puntos petitorios, y el protesto, además de señalar ante quien se promueve, que en este caso será el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, presentándose directamente ante la Oficialía de Partes Común, recordando que en nuestra materia no es necesaria formalidad alguna, estableciéndose en el artículo 126 de la legislación burocrática.

Carlos Axel Morales Paulín señala que en esta etapa “se correrá traslado al demandado para que la conteste dentro del término de los cinco días siguientes a la notificación, refiriéndose en su escrito a todos los hechos contenidos en la demanda, acompañando dicha contestación con las pruebas que obren en el poder del emplazado”.⁵⁴ Se tomó este razonamiento pues no

⁵⁴ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. *op. cit.* p. 160.

debe de existir argumento alguno para que la demandada no sea contestada en esta única oportunidad procesal.

Siendo como única excepción la ampliación del término en un día más por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad, cuando el domicilio del emplazado se encuentre fuera del lugar en que se establece el Tribunal. Establecido por el artículo 130 de la Ley de la Materia.

Las reglas en general del procedimiento se establecen en el siguiente artículo:

“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”.

Este artículo señala los pasos respecto al desarrollo de la audiencia de demanda y contestación, siendo los siguientes a seguir:

- 1.- Presentación de la demanda;
- 2.- Contestación a la demanda;
- 3.- Recepción de pruebas de ambas partes y sus respectivos alegatos;
- 4.- Resolución o en su caso la práctica de diligencias que se necesiten para la mejor solución a la demanda interpuesta.

Ya habiendo pasado el término para contestar la demanda, la autoridad ordenará el desahogo de las diligencias que se requieran para darse certeza jurídica y resolver legal y justamente, y desechando las que sopesen

improcedentes, aceptando solo las pruebas previamente ofrecidas por cada una de las partes, procurando la celeridad del proceso, esto se establece en los artículos 131, 132 y 133 de la Ley Burocrática.

La parte demandada no cuenta con ningún pretexto para dar contestación a las pretensiones de la actora en ninguna otra etapa procesal y debe de contestar en la misma audiencia de demanda y contestación. En este apartado se destacaron los preceptos contenidos en la Ley Burocrática respecto de los períodos con los que cuentan ambas partes dentro del proceso. En la práctica procesal se buscan otras soluciones, contrarias a los principios de justicia, equidad, buena fe, celeridad procesal y economía procesal.

3.3. Consecuencias de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo en el Derecho Laboral Burocrático.

La preclusión es el acto que se origina como consecuencia de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo dentro del proceso laboral burocrático. La parte reclamada que no dé respuesta a las peticiones en la audiencia específica para ese desahogo, intentando dar respuesta en otro momento procesal, carecerá de toda validez.

Debido a lo vertido en el anterior párrafo, las partes en conflicto deben cuidar y conocer las consecuencias que tienen todos los actos que jurídicamente realizan dentro del proceso burocrático, relacionando sus procedimientos directamente con los términos y plazos establecidos en nuestra materia.

Para la liberación de una obligación otorgada por el paso del tiempo, se establecen las condiciones contenidas en la Ley de la Materia, en los siguientes artículos:

“Artículo 112.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes:”

“Artículo 113.- Prescriben:

I.- En un mes:

a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y

b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

II.- En cuatro meses:

a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión.

b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley, y

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas”.

“Artículo 114.- Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;

II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y

III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se determine

la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado”.

“Artículo 115.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley;

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización, y

III.- Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada”.

Los meses se regularán por el número de días que los contengan, el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, se contará a partir del primer día hábil siguiente, de acuerdo con el artículo 117 de la precitada Ley.

La prescripción se interrumpe por dos causas, artículo 116 de la norma burocrática, por la presentación de la demanda ante el Tribunal Federal de los Trabajadores del Estado; o si se reconoce el derecho que tiene la persona sobre la cual, ya prescribieron las acciones.

Existen dos consecuencias de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo:

1) Es perder la posibilidad de oponer excepciones y defensas, entre las cuales está la prescripción, pero sigue siendo una mera posibilidad, puede que no la interpongan; y

2) Que no existiera controversia en la demanda porque supondría que el demandado responde afirmativamente que si a todo lo que el actor plantea en sus prestaciones y hechos.

Este segundo numeral es digno de tomarse en cuenta, ya que el sentido afirmativo es en términos generales, el acuerdo o la aceptación por parte del demandado en todas y cada una de las partes que integran el escrito de demanda, de los hechos, pruebas, peticiones, etc.

Recordando que la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo dictará términos procesales, solo en la parte que sea compatible, con la Ley Burocrática, no en su totalidad. Respecto de la audiencia el artículo 879 de la legislación del trabajo, señala:

“Artículo 879 La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

En relación con el precitado artículo en la materia burocrática no podemos ni debemos de hablar de otorgar un tiempo inmejorable para la demandada, ya que su obligación precluyó en la audiencia de pruebas y alegatos, seguida ante el Tribunal de los Trabajadores del Estado, aclarando que las etapas seguidas en ambos procedimientos son distintas, por la presentación de las pruebas en distintos tiempos procesales.

Para analizar los efectos de la contestación a una demanda en sentido afirmativo plasmamos la tesis VI.1o.53 L, emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, a continuación:

“DEMANDA LABORAL. EFECTOS DE SU CONTESTACION EN SENTIDO AFIRMATIVO. Si al patrón se le tuvo por contestada en sentido afirmativo la demanda, salvo prueba en contrario, y no cumplió con la obligación que le impone el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, es correcto que la Junta lo condene al pago de las prestaciones reclamadas, pues le correspondió desvirtuar los hechos que la responsable tuvo por ciertos, presunción que hace prueba plena si no existe ninguna en contradicción”.⁵⁵

Criterio muy claro, ya que el demandado por ejemplo pudo interponer una excepción, refiriéndose a la prescripción de la obligación por parte del actor.

A continuación transcribiremos la tesis I.5o.T. J/34, emitida por el Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, en relación con la anterior señala otros efectos de la contestación a la demanda en sentido afirmativo:

“DEMANDA CONTESTACION EN SENTIDO AFIRMATIVO. EFECTOS. Conforme al artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, la carga probatoria le corresponde al patrón cuando se le ha tenido por contestada en sentido afirmativo la reclamación para desvirtuar los hechos que se tuvieron por ciertos, presunción que tiene el carácter de confesión ficta y que hace prueba plena, si no se encuentra en contradicción con alguna otra probanza; por tanto, la parte trabajadora

⁵⁵ Visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV-II. Febrero de 1995. Página 307.

no tiene por qué ofrecer pruebas, ya que no existe controversia, interpretación *a contrario sensu* que se hace de la fracción I, del artículo 880 de la Ley Laboral, además de inferirse también del numeral 879 de la misma. En consecuencia, es suficiente que se tenga por contestada la demanda afirmativamente, para que procediendo la acción, se condene a la parte patronal si no rinde ninguna prueba en contrario”.⁵⁶

Discernimiento efectivo pues en esta situación la demandada pretende abrir una nueva etapa de ofrecimiento de pruebas para que ambas partes en litigio, expongan las pruebas que dan el sustento al mismo; situación que no procede ya que la demanda fue presentada y aunque no se anexaron las pruebas eficaces para su sostenimiento, la parte exigida, aceptó todas las reclamaciones contenidas en el escrito de demanda.

Cuando a pesar de la comparecencia del demandado no conteste a los hechos establecidos en la demanda, se le tendrán por admitidos. Lo que se sustenta conforme a la jurisprudencia siguiente:

“DEMANDA, EFECTOS DE LA NO CONTESTACIÓN EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA.- En términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo si la demandada no ocurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda, no obstante haber comparecido a la audiencia de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la ley de referencia, se le deben tener por admitidos los hechos por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos,

⁵⁶ Visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo 61. Enero de 1993. Página 76.

sin que pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba”.⁵⁷

Debido a que solo los hechos controvertidos son materia de prueba no se concede oportunidad alguna para aceptar prueba en contrario pues la demandada con su falta de contestación aceptó los hechos.

A pesar de la falta de contestación a la demanda no se tiene un laudo desfavorable, para fortalecer este criterio a continuación plasmaremos la siguiente jurisprudencia:

“DEMANDA, FALTA DE CONTESTACION A LA. NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO. La circunstancia de que el demandado no conteste la demanda en el período de arbitraje, y que tampoco ofrezca prueba alguna al celebrarse la audiencia respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo ocasiona que esta autoridad tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas; pero no es obstáculo para que dicha Junta, tomando en cuenta lo actuado en el expediente laboral, absuelva al demandado de la reclamación, si el propio demandante se encarga de probar la improcedencia de su reclamación”.⁵⁸

Claramente se observa el justo actuar de la autoridad, ya que la demandada cuenta con las excepciones y defensas, sobre las cuales debería de actuar. Ejemplo exceptuarse de un pago por haberlo realizado con anterioridad.

⁵⁷ Registro No. 915918. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC. Página: 653. Tesis: 781. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral.

⁵⁸ Registro número 915268. Localización: Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN. Página: 109. Tesis 131. Jurisprudencia. Materia (s) Laboral.

Con respecto a las tesis vertidas debemos hacer constar que aplican por analogía a nuestra materia de manera incorrecta, ya que dentro de la materia burocrática, al momento de presentar la demanda ante el Tribunal ya está conformada por las pruebas debidamente relacionadas con los hechos, así como al momento de contestar la demanda, pues ya se tienen las pruebas para acreditar las excepciones; así la parte demandada contará con el tiempo suficiente para preparar una correcta defensa. Los procedimientos en ambas materias no son idénticos o iguales, por lo que no se debe de aplicar supletoriamente el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo a nuestra materia burocrática.

Con base en el artículo 136 y las tesis anteriores, se tiene por objeto liberar obligaciones respecto de la prescripción, nunca la pérdida de derechos, nunca se pierden, únicamente la contraparte puede válidamente no cumplir un derecho a favor de alguien por el paso del tiempo; la contraparte puede, aun prescrito el derecho, reconocerlo y cumplirlo espontáneamente. Procesalmente la prescripción libera del cumplimiento de la obligación a una de las partes pero no pierde derecho. Es tan simple que aun contando con la contestación a una acción prescrita puede ser condenada a favor del actor si el demandado no opone la excepción de prescripción, porque no se puede resolver de oficio esa excepción, por lo que no es la falta de contestación lo que daría un derecho prescrito.

En este apartado se analizaron las consecuencias de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo dentro del tema procesal burocrático, debiendo tener en cuenta que la Ley Burocrática en el artículo 136 establece dos supuestos para tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y la Ley Federal del Trabajo solamente uno, que es el no comparecer o dar contestación, problemática que se intentará aclarar en el siguiente apartado.

3.4. La representación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se encuentran establecidas las reglas para la representación de las partes ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Aun cuando dentro de la Ley Burocrática existe disposición expresa con respecto a las reglas para la representación de las partes, en la práctica se aplica de manera indebida la Ley Federal del Trabajo, en ocasiones en perjuicio de las partes.

En principio debemos de analizar el artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual de manera textual se establece:

“Artículo 134. Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante carta poder.

Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio”.

Dentro de este citado artículo se señala la palabra “podrán”, la cual refiere a la potestad de comparecer de manera personal o a través de un apoderado, destacando que no es una obligación.

El segundo párrafo se refiere a la facultad que tienen los titulares de las dependencias e instituciones de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así

como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos, para hacerse representar de manera personal o mediante apoderados.

Debiendo enfatizar, no se señala en este ordenamiento las formalidades concretas para otorgar el poder, ya que se establece la manera legal en mediante la cual se debe de otorgar esa representación dentro de juicio.

El legislador conforme al texto solo se refiere a la comparecencia de manera personal o mediante representados o apoderados, pero no señaló la forma en que ésta se puede otorgar.

De acuerdo al precitado artículo no debe existir solemnidad alguna, ya que el Derecho Burocrático se rige por los principios de buena fe y sencillez.

Lo anterior aunado al artículo 126 de la Ley Burocrática que señala:

“Artículo 126. El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes”.

Tenemos como resultado que los trabajadores podrán otorgar poder a otra persona para que los represente dentro de un juicio mediante simple carta poder, por tanto no se debería de exigir cualquier otro requisito, pero en la práctica, se da una carga impuesta al trabajador que no esta implícita en la legislación burocrática, ya que se exige que la carta poder debe ser firmada ante dos testigos. Esta situación deriva del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo pues en ella sí se indica esta situación. A continuación plasmaremos una jurisprudencia que ayudará a aclarar este punto:

“CARTA PODER. NO ES REQUISITO SEÑALAR EL DOMICILIO DE LOS TESTIGOS QUE INTERVINIERON EN LA. La carta poder allegada

por quien compareció a nombre de los demandados, pese a que no consigne los domicilios de los testigos que intervinieron en el acto tiene plena validez legal, si los que fungieron como tales estamparon sus firmas y precisaron sus nombres, lo cual es suficiente para conocer su identidad y en un momento dado pueden declarar sobre el acto en el cual intervinieron, evento en el que es posible objetar su capacidad legal para intervenir como testigos y en consecuencia, da lugar a estimar debidamente colmadas las exigencias previstas por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual no exige tal requisito”.⁵⁹

Así, en la práctica se le exige a los trabajadores que la carta poder que ellos o su representante presente ante la autoridad, debe de estar rubricada ante dos testigos y la aceptación de la persona a quien se le otorga el poder debidamente firmada. La falta de cualquiera de estos requisitos podrá originar un incidente de falta de personalidad, a continuación se señala tesis al respecto:

“PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. BASTA LA SIMPLE OBJECCIÓN DE LAS PARTES RESPECTO DEL REPRESENTANTE LEGAL O APODERADO DE LA CONTRAPARTE, PARA QUE LAS JUNTAS TRAMITEN EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD. Al ser la personalidad de las partes un presupuesto procesal, resulta suficiente la objeción que se formule referente a quien se ostenta como representante o apoderado de la contraparte del objetante, aunque no opongá en forma expresa el incidente respectivo contemplado en el artículo 762, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, para que la

⁵⁹ Registro número 915877. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC. Página: 616. Tesis 740. Jurisprudencia. Materia (s) Laboral.

autoridad laboral suspenda la audiencia y tramite el incidente respectivo”.⁶⁰

Señalando al segundo párrafo del artículo 134 de la Ley de la Materia, el simple oficio también debe de reunir algunos requisitos no establecidos en la legislación, sino en la práctica.

El simple oficio debe estar suscrito por el titular de la dependencia conforme a sus funciones inherentes; debiendo establecerse las facultades y restricciones al apoderado legal.

En la práctica se reconoce la personalidad de apoderados a personas que son designadas por otros apoderados, mediante un oficio de designación o simple oficio, lo cual no puede revestir tal calidad, ya que recordemos que solo puede ser suscrito por el titular de la dependencia.

Además y conforme a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las partes deberán de exhibir los documentos en que funden su personalidad, justo en el momento de presentar la demanda, de contestarla, o cuando se comparece por primera vez.

Reiteramos que para los representantes de los actores consiste en simple carta poder, siendo para los apoderados de los titulares de las dependencias el simple oficio, también conocido como oficio de designación. En ocasiones se anexa copia certificada del nombramiento del Titular de la dependencia, con lo que se reitera la facultad que éste tiene para expedir el mismo.

⁶⁰ Registro número 922356. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice (actualización 2002). Tomo V, Trabajo, P. R. TCC. Página: 201. Tesis 117. Tesis Aislada. Materia (s) Laboral.

Además de la forma anterior también algunas dependencias en vez de anexar copia certificada, solo manifiestan que la personalidad como Titular de la dependencia, ya se encuentra debidamente acreditada en el registro de apoderados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para establecer que el Titular de la dependencia tiene reconocida su personalidad dentro del registro de apoderados se exhibe en cualquiera de las dos situaciones precedentes una copia certificada del acuerdo recaído al oficio de designación dirigido al Presidente del Tribunal. Este acuerdo para que sea válido debe de contener la firma del Presidente del Tribunal y del Secretario General de Acuerdos del mismo.

Toda vez que la designación de apoderados por parte del titular de una dependencia no constituye un documento público, plasmamos a continuación la siguiente contradicción de tesis 100/2000-SS. Entre las sustentadas por el Séptimo y Tercer Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 6 de julio de 2001:

“PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES BUROCRÁTICOS. LA DEL APODERADO DESIGNADO POR EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA O ENTE OFICIAL SE ACREDITA MEDIANTE OFICIO, SIN NECESIDAD DE COMPROBAR EL NOMBRAMIENTO DEL TITULAR QUE LO SUSCRIBE. El oficio que contiene la designación de apoderados por parte del titular de un ente o dependencia oficial para que lo represente en el juicio laboral burocrático en el que es parte, constituye un documento público que, salvo prueba en contrario, hace fe en el juicio en el que se presenta, sin necesidad de legalización, lo cual significa que no se requiere de la comprobación del nombramiento del titular que lo expide, en tanto que al emanar de una autoridad que actúa en el ámbito de su competencia, es decir, en ejercicio de sus funciones, como titular que lo expide (o como autoridad facultada para realizar la

certificación respectiva), el acto en él contenido se encuentra investido del principio de presunción de legalidad y, por ello, hace prueba plena lo afirmado en él por la autoridad que lo suscribe, siempre que no sea desvirtuado por otros elementos de convicción. Lo anterior da sentido a la disposición del legislador ordinario de exigir del titular la sola emisión del referido oficio, cuando en uso de la facultad que le confiere la ley designa apoderados que lo representen en los juicios laborales burocráticos en los que es parte”.⁶¹

Esta contradicción la señalamos debido a que si se deben dar ciertas formalidades previamente establecidas.

A pesar de lo establecido por el artículo 136, en lo que respecta a la personalidad se tienen reglas específicas en la legislación burocrática.

“PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO. EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO TIENE OBLIGACIÓN DE REQUERIR A LOS APODERADOS DE LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS OFICIALES PARA QUE JUSTIFIQUEN SU REPRESENTATIVIDAD. Los presupuestos procesales son requisitos sin los cuales no puede iniciarse un juicio, entre los que se encuentra el de la personalidad, que es la calidad procesal para actuar a nombre de otro en un juicio laboral. Por tanto, la personalidad debe de acreditarse plenamente desde la presentación de la demanda mediante documento idóneo, y al no hacerse así, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no tiene por qué requerir al promovente para que satisfaga este requisito, pues ello implicaría una sustitución a la voluntad de instar el juicio, que corresponde exclusivamente al actor.

⁶¹ Registro No. 920592. Localización: Novena Época Instancia: Segunda Sala. Fuente: Apéndice (actualización 2001). Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN. Página: 45. Tesis: 29. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral.

Además, ningún precepto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina que el órgano jurisdiccional, de advertir esa omisión, pueda señalar el demandante y prevenirlo para que la subsane, ya que la interpretación armónica de los artículos 129 y 134 de esa ley, lleva a concluir que si bien la representación de las personas que promueven a nombre de los titulares de las dependencias oficiales se puede acreditar mediante simple oficio, no los excluye de la exigencia de acompañar al escrito inicial el documento idóneo, en original o en copia certificada, para su demostración, pues tiene como fin la constatación de que existe voluntad de poner en movimiento al órgano jurisdiccional”.⁶²

Con base en lo anterior tenemos que la personalidad de las partes en litigio debe de ser acreditada debida y oportunamente en juicio al momento de comparecer ante la autoridad. De tal manera se deja la posibilidad de impugnar la personalidad a la parte que no cubra correctamente los requisitos.

Una vez ya acreditada la personalidad ante el Tribunal, ya no es necesario acreditarse como representante en cada audiencia que se lleve a cabo.

Así con este último numeral concluimos con el análisis del procedimiento que se lleva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, señalando cuales son los medios de prueba que se llevan a cabo, la forma y las formalidades de la demanda, así como las consecuencias de tener por contestada la misma en sentido afirmativo.

⁶² Registro No. 181504. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIX. Mayo de 2004. Página: 1811. Tesis: I.13o.T.76 L. Tesis Aislada. Materia(s): Laboral.

4. LA ADMISIBILIDAD DE LA PRUEBA EN CONTRARIO DENTRO DEL PROCESO LABORAL BUROCRÁTICO.

La admisibilidad de la prueba en contrario dentro del proceso laboral burocrático es el tema que en este apartado analizaremos desde diversos puntos de vista que en la actualidad existen, siendo una gran problemática la inadecuada regulación de la misma.

Dentro del procedimiento laboral burocrático no se establecen las reglas que deben de instituirse respecto de las pruebas en contrario que debieran de aplicarse cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término permitido o cuando es mal representado, ¿cuáles pruebas en contrario son la que se deben de admitir?, ¿en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se establecen?, entonces ¿con que argumentos las aceptan?.

En la práctica procesal se remite a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, misma que en su artículo 879 señala el procedimiento que debe llevarse en audiencia de demanda y excepciones, pero las etapas de cada procedimiento son distintas, no debiendo aceptarse tal situación.

Con respecto al procedimiento laboral burocrático no se han realizado las respectivas actualizaciones, ya que el propio Estado a través de sus órganos respectivos, no ha impulsado las reformas necesarias, de otra forma, desde hace años se hubieran realizado reformas indispensables.

Dentro de este último capítulo analizaremos la interpretación de la prueba en contrario que se ha venido proporcionando, así como la inseguridad jurídica en que se deja a las partes en conflicto ante tal circunstancia, por la discrecionalidad que tiene la autoridad ante la admisibilidad de tales pruebas.

A esta figura procesal que hoy en día no se le da la importancia necesaria se transforma en violación de garantías constitucionales. Lo que trae aparejado la incertidumbre de las partes.

4.1. Interpretación de la prueba en contrario.

Este apartado es de suma relevancia, ya que analizaremos las diversas interpretaciones que de la prueba en contrario proporcionan las autoridades.

Debido a que la prueba en contrario no se establece dentro de la Ley Burocrática, las respuestas que se emiten dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son opuestas y enfrentadas. Teniendo presente que cada autoridad dentro de las salas del precitado Tribunal tienen distintos criterios para el análisis del presente tema y varían debido a que no se establecen con claridad cuáles son las pruebas en contrario, lo que origina que la autoridad sustente sus acuerdos en la Ley Federal del Trabajo y en algunas tesis aisladas. Es necesario señalar lo que se entiende por prueba en contrario dentro del Derecho Laboral, así que se plasmará la siguiente tesis:

“PRUEBAS EN CONTRARIO. Pruebas en contrario son aquellas que tienden a demostrar que el actor no era trabajador del demandado a quien se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, que no existió el despido y la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron como ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de su acción, por lo que si en vez de dichas pruebas se rinden otras cuyo objeto es demostrar los motivos por los que se realizaron dichos hechos, es claro que no constituyen la prueba en contrario de que habla el artículo 879 de

la invocada Ley Federal del Trabajo, sino la comprobación de una excepción que no fue deducida en juicio”.⁶³

Así que solo son 3 situaciones en las cuales se aceptará la existencia de la prueba en contrario:

1) Cuando se demuestre que el actor no era trabajador del demandado o que no era el patrón del trabajador a quien se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo;

2) Que no existió el despido; y

3) La inexactitud o que no sean ciertos los hechos que presuntivamente se tuvieron como ciertos en el escrito de demanda.

Para analizar los efectos de la contestación a una demanda en sentido afirmativo señalaremos el siguiente criterio:

“DEMANDA LABORAL. EFECTOS DE LA CONTESTACION EN SENTIDO AFIRMATIVO. Si en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, a la demandada se le tiene por contestada la reclamación en sentido afirmativo; salvo prueba en contrario, por no haber comparecido ninguna persona a representarla, de acuerdo con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, no significa que pierda el derecho de ofrecer pruebas en contrario, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, para demostrar que no existió el despido alegado por el o los trabajadores o que no son ciertos los hechos que afirman en su petición, si a este último periodo acude oportuna y legalmente, acorde a lo ordenado en el citado

⁶³ Registro No. 227282. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989. Página: 418. Tesis Aislada. Materia(s): Laboral.

numeral, en relación con el diverso artículo 880 fracciones I y II del ordenamiento invocado; por lo que la Junta debe admitir las pruebas que ofrezca la demandada para acreditar los mencionados extremos”.⁶⁴

Esta es una tesis del todo clara señalando que si a la patronal se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo y no ofrece ninguna prueba en contrario, la parte trabajadora no debe de presentar ninguna otra prueba. Lo anterior se concreta por la confesión ficta de los hechos por parte de la demandada.

La anterior se reiteró por ser similar tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, publicada en la Gaceta número 54, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, página 57, con el título "DEMANDA, FALTA DE CONTESTACION A LA, NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO", que es de integración anterior y que corresponde a la página 446 de la segunda parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. La que a continuación plasmaremos para analizarla:

“DEMANDA, FALTA DE CONTESTACION A LA. NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO. La circunstancia de que el demandado no conteste la demanda en el período de arbitraje, y que tampoco ofrezca prueba alguna al celebrarse la audiencia respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo ocasiona que esta autoridad tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas; pero no es obstáculo para que dicha Junta, tomando en cuenta lo actuado en el expediente laboral,

⁶⁴ Registro No. 246760. Localización: Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación 217-228 Sexta Parte. Página: 209. Tesis Aislada. Materia(s): Laboral.

absuelva al demandado de la reclamación, si el propio demandante se encarga de probar la improcedencia de su reclamación”.⁶⁵

Con respecto a las tesis vertidas debemos hacer constar que se aplican por analogía a nuestra materia de manera incorrecta, ya que dentro de la materia burocrática, al momento de presentar la demanda ante el Tribunal, ya está conformada por las pruebas debidamente relacionadas con los hechos. Reiterando, en el procedimiento burocrático, a la parte demandada se le emplaza a juicio simultáneamente con el escrito inicial de demanda y las pruebas anexas que le dan sustento legal, debiendo ser contestada en el término que la ley le otorga a la demandada para el efecto. La parte demandada ya cuenta con las pruebas para acreditar sus excepciones y para acreditar en el caso que sean falsos los hechos del escrito de demanda; asimismo, con el emplazamiento la autoridad hace del conocimiento del demandado el término para contestar la demanda y la consecuencia de no hacerlo.

Se señalarán a continuación las principales diferencias que existen entre los procedimientos laborales del artículo 123 constitucional en sus dos apartados:

1.- Apartado A:

a) Dentro del ámbito personal de validez se incluyen a obreros, jornaleros, empleados, domésticos, trabajadores regulados por el título sobre trabajos especiales, entre los que encontramos a los trabajadores académicos y administrativos de las universidades.

⁶⁵ Registro No. 915268. Localización: Séptima Época Instancia. Cuarta Sala. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V. Trabajo. Jurisprudencia SCJN. Página: 109. Tesis: 131. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral.

b) La relación laboral se origina en cualquier acto.

c) Se goza de un día de descanso por seis laborados.

d) Los conflictos surgidos entre los trabajadores y sus patrones se interpondrán ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La autoridad competente es la Junta tanto Local como Federal de Conciliación y Arbitraje; la demanda se puede acompañar con las pruebas que se consideren pertinentes, pero no es un requisito (art. 872); las etapas de la audiencia inicial son tres: conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (art. 875). En este proceso existe un momento específico para el ofrecimiento de pruebas, el cual se lleva a cabo en la segunda etapa, la de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la cual por primera vez a la parte demandada se le exhiben los documentos base de la acción.

2.- Apartado B:

a) Dentro del ámbito personal de validez comprende a los trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de instituciones y organismos que tengan a su cargo funciones de servicios públicos.

b) La relación de trabajo se presenta entre un trabajador y un órgano del poder público, debiendo figurar en la lista de raya o en virtud de nombramiento.

c) Se goza de dos días de descanso por 5 laborados.⁶⁶

⁶⁶ Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco días de duración, para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, Dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

d) Los conflictos entre el Estado con sus Trabajadores se resolverán ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para el conocimiento de sus demandas tiene competencia el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; al escrito de demanda se exige acompañar las pruebas que sustentan los hechos (art. 129); el procedimiento se reduce a la contestación de la demanda y a una sola audiencia en que se admitirán las pruebas pertinentes que considere la autoridad y alegatos de las partes; acto seguido se pronunciará resolución (art. 127). Al pretender ser un procedimiento sumario en principio, el momento para ofrecer pruebas es en la parte escrita, al momento de contestar la demanda y no en la audiencia de ley.

Como el presente apartado se llama “interpretación de la prueba en contrario”, a continuación, señalaremos los pormenores y se transcribirá lo que al respecto se encuentra en la Ley Burocrática:

“Artículo 136.- Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resultara mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario”.

La prueba en contrario que se puede ofrecer en esta materia por parte del demandado, solo debería admitirse para demostrar que se contestó en tiempo o si se encontraba indebidamente representado en su contestación a la demanda.

Esto puede ser en el caso en que por equivocación el pasante de una dependencia entregó la contestación ante autoridad diversa como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en lugar del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero fue en tiempo; o cuando el Tribunal perdió la contestación, pero la dependencia tiene su acuse de recibido en tiempo de la

Estado. Diario Oficial de la Federación. Jueves 28 de diciembre de 1972. Tomo CCCXV. Número 48. p 2.

misma; o bien cuando en el Tribunal se pierde el oficio de designación de apoderados de quien contesta, pero en el acuse asentaron que junto con la contestación se acompañó el oficio de designación, por lo que se encontraba bien representado.

Por lo que esa expresión “salvo prueba en contrario” no puede entenderse conforme al artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, porque dentro de la precitada legislación laboral no se establece “prueba en contrario”, no se debe aplicar la supletoriedad del referido artículo, para decir que esas son las pruebas en contrario a que se refiere el artículo 136 de la burocrática y porque las etapas en cada procedimiento son distintas.

La más grande de las problemáticas que existen en la admisión de la prueba en contrario o en su desechamiento, es la inseguridad jurídica, ya que no existe legislación que acredite este tema, estas cuestiones se seguirán estudiando en el próximo numeral, siendo fundamental dentro del presente análisis.

En seguida se señalará el criterio contemporáneo respecto de la prueba en contrario con el que cuenta la autoridad:

“LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PROCEDENCIA DE LA APLICACION SUPLETORIA DE LA. A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue promulgada por decreto publicado el veintisiete de septiembre de mil novecientos sesenta y tres, y en su artículo 11 dispuso que en lo no previsto expresamente por la misma o disposiciones especiales, se aplicaría 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; y el artículo de la ley comentada no ha sido reformado; debe concluirse que en

él se expresó la voluntad del legislador de suplir lo no previsto en su ley con las normas de la entonces en vigor Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, las que por efecto de la supletoriedad así ordenada quedaron incorporadas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963; pero esa indicación de supletoriedad no significa propósito legislativo de ligar permanentemente la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional a modificaciones ulteriores que surgieran del desarrollo evolutivo de las normas reglamentarias del Apartado "A" del mismo artículo constitucional, porque ello implicaría desconocer las diferencias específicas entre las fuentes reales de dos ordenamientos jurídicos; uno para regular las prestaciones de los servicios subordinados a patrones sujetos jurídicos privados para beneficio de sus particulares intereses; otro, para regular las prestaciones de servicios subordinados al patrón, ente público, para beneficio de los intereses sociales generales encomendados a éste. Por lo que la supletoriedad de que se trata sólo puede significar que el legislador, al establecerla, refirió un conjunto de normas ya existentes como instrumento para completar y explicar la significación del que estaba emitiendo en ese momento, pero no que el conjunto normativo que estructuraba debiese quedar sujeto permanentemente a las modificaciones que, en su propia evolución sufran normas de la misma jerarquía legal, cuya existencia y desarrollo ulteriores tienen motivos y fines propios, diversos e independientes de la normatividad específica que formula en un momento dado".⁶⁷

Es inequívoco este razonamiento pues no se debe de ligar permanentemente la Ley Burocrática con la Ley Federal del Trabajo puesto que son materias de estudio diferentes y por supuesto la materia procesal en ambas.

⁶⁷ Registro No. 393691. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Página: 546. Tesis: 798. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral.

4.2. La inseguridad jurídica de la admisibilidad de la prueba en contrario.

En el presente trabajo de investigación se sustenta que dentro de la materia procesal burocrática no se debe admitir cualquier tipo de pruebas bajo el nombre de pruebas en contrario, pues las mismas se tienen muy bien establecidas, pero en la práctica se utilizan estos términos como una manera más de hacer más lento el procedimiento ante las autoridades.

Lo anterior es debido a que no es idónea la supletoriedad como se ha llevado a cabo con la práctica, ya que esto da pie a diversas incertidumbres jurídicas.

Acerca de la supletoriedad dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 11, se estableció la posibilidad de aplicar 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.

En relación con esta supletoriedad citaremos la siguiente tesis de jurisprudencia:

“SUPLETORIEDAD DE LA LEY. REQUISITOS PARA QUE OPERE.

Los requisitos necesarios para que exista la supletoriedad de unas normas respecto de otras, son: a) que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente, y señale el estatuto supletorio; b) que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate; c) que no obstante esa previsión, las normas existentes en tal cuerpo jurídico sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, por carencia total o parcial de la reglamentación necesaria, y d) que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no contraríen, de algún modo las bases esenciales

del sistema legal de sustentación de la institución suplida. Ante la falta de uno de estos requisitos, no puede operar la supletoriedad de una legislación en otra".⁶⁸

Mediante esta tesis de jurisprudencia se establecen los requisitos esenciales para que exista la supletoriedad de unas normas respecto de otras. Respecto de lo sustentado por el inciso b), y debido a que es trascendente para el presente análisis, se transcribirá: "... que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate...". Cuestión que denota la imposibilidad de la aplicación de la supletoriedad del artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo en materia burocrática, pues no cuenta con los requisitos para que opere. En principio la frase "prueba en contrario", no se encuentra en ese artículo, sino únicamente en el 136 de la legislación burocrática, por lo que ni siquiera se encuentra prevista la figura de "pruebas en contrario" en el ordenamiento con el que se pretende suplir y lo que establece es una hipótesis diversa, de acuerdo a etapas de la audiencia en apartado A, que no son las mismas que en el B, del artículo 123 constitucional.

Ahora en el último requisito expresado en el paréntesis d) "... que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no contraríen, de algún modo las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución suplida...". Aun concediendo que la figura de prueba en contrario si estuviera referida en la Ley Federal del Trabajo, es evidente que existe contradicción entre las bases esenciales del sistema legal de los ordenamientos. Las etapas de la audiencia trifásica en el apartado A son completamente distintas en materia burocrática.

⁶⁸ Registro No. 918122. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 2000. Tomo VI. Común. Jurisprudencia TCC. Página: 532. Tesis: 588. Jurisprudencia Materia(s): Común.

En el apartado A existe una etapa especial dentro de la audiencia para ofrecer pruebas y que es incluso independiente de la contestación de demanda, pero en el apartado B, al contener una parte escrita y no ser exclusivamente oral el procedimiento y conforme a los artículos 129, 130, 136 y 133, las pruebas se ofrecen con la demanda y la contestación. Permitir que el demandado ofrezca pruebas en otro momento rompe con el procedimiento y por lo tanto con las bases esenciales del sistema legal, por lo que son incompatibles tales ordenamientos.

Para darle el peso necesario a la anterior aseveración se analizará el artículo 879, ya que es sobre este ordenamiento mediante el cual se contiene la contestación de la demanda en sentido afirmativo por parte de la demandada.

El precitado artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, es la base sobre la cual se regula como debe de llevarse la audiencia de demanda y excepciones aún cuando no concurren las partes, el cual plasmaremos de manera textual:

“Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

Como ya lo hemos advertido dentro de este multicitado artículo se fundamentan las etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo respetarse para los dos apartados del artículo 123 constitucional. Es muy claro que es en la etapa de admisión de pruebas

cuando se pueden ofrecer las pruebas en contrario. Si esto se lleva de manera literal al apartado B, tal etapa se da al contestar la demanda, independientemente que sea hasta la audiencia en donde se admiten las mismas. Ya que aunque el artículo 131 mencione que la audiencia es de pruebas alegatos y resolución, ya no se pueden recibir pruebas, únicamente admitir las que previamente se hubieran ofrecido, con lo que es evidente que no puede existir la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo en esta etapa.

Al respecto, el artículo 136 de la legislación burocrática señala:

“Artículo 136.- Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario”.

Estos dos artículos son relacionados en la práctica procesal burocrática, ambos refieren a la confesión ficta de la demandada por no haber contestado en tiempo y forma a la demanda. En el artículo 879 de la legislación laboral, se dejan a salvo los derechos del demandado para que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en otra etapa procesal, se demuestre que la actora no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en el escrito de demanda, solo en esos tres aspectos; mientras que en la Ley Burocrática, se menciona que la audiencia es de pruebas, alegatos y resolución, ya no se pueden recibir pruebas, solo se admiten las ofrecidas con anterioridad (artículo 131). En este sentido resulta inadecuada la supletoriedad de estos dos ordenamientos.

La segunda parte del artículo 136 señala que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero debemos reiterar que en la Ley Burocrática no se establecen cuáles son las pruebas en contrario y sobre cuál base deben de considerarse.

Esta situación ha sido causa de controversias dentro de los criterios del propio Tribunal, toda vez que se ha interpretado y se da una facultad potestativa acerca de la forma en que se puede interpretar la prueba en contrario. Esto es erróneo y origina incertidumbre jurídica entre las partes del litigio, ya que la admisión de las mismas es discrecional.

En caso que sean o no aceptadas las pruebas en contrario, se irán una o las dos partes en conflicto a un recurso de revisión, de acuerdo con el artículo 128 de la Ley Burocrática. Esto se debe a que en un inicio no se deben de admitir las mismas, pero si se llegaren a admitir, la contraparte se inconformará.

La posibilidad de la admisión de pruebas en contrario, se basa en cuatro artículos, contenidos en la Ley de la Materia. El primero es el 129 fracción V que citaremos a continuación:

“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 reglamento 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”.

El siguiente de los artículos sobre los cuales se basan la admisibilidad de las pruebas en contrario es el 130, el cual de igual forma a la letra trascribimos:

“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.

Quando 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”.

“Artículo 133.- En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia”.

En estos tres ordenamientos se sustenta la autoridad burocrática para la admisión de las pruebas en contrario.

La autoridad debería señalar que las pruebas en contrario sean desechadas, toda vez que no es el momento procesal oportuno para el ofrecimiento de las mismas. De conformidad con el artículo 130 en relación con el 129 fracción V de la de la Ley Burocrática el momento para ofrecerlas, es dentro del escrito de demanda o en su caso en el escrito de contestación a la misma, por lo que posteriormente solo pueden ser ofrecidas las referidas en el artículo 133 del mismo ordenamiento precitado, las cuales se refieren a la confesional, pruebas supervenientes o las que se relacionan con las tachas de testigos, cuestión que no debe tener relación con la problemática materia del presente estudio.

Siendo el artículo 136 de la legislación burocrática el que abre la posibilidad de presentar prueba en contrario, debería de señalar cuál o cuáles

son las que admitirá. Pero en ninguna parte de la Ley Burocrática o de la Ley Federal del Trabajo, se establecen.

“Artículo 136.- Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario”.

Con base en lo anterior, solo deberían aceptarse como pruebas en contrario las que sirvan para demostrar que se contestó en tiempo o que se encontraba bien representada la parte demandada. Las pruebas del artículo 133 son un caso excepcional que no tiene que ver con prueba en contrario, porque incluso la confesional se puede ofrecer en cualquier momento procesal, al no existir hechos controvertidos, no podría formularse ninguna posición válida porque las reglas así lo establecen, sería de imposible desahogo.

Al momento de que cualquier tipo de prueba sea consentida por la autoridad como prueba en contrario se deja en un estado de incertidumbre jurídica a cualquiera de las partes, siendo violatorio de nuestra Carta Magna.

Específicamente incumple el principio de la impartición de justicia establecida en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, que a continuación introduciremos:

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

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”.

Ahora bien en el segundo párrafo de este texto constitucional, se indica como elemental la certeza jurídica que toda norma legal debe contener, de ninguna manera se pueden quedar las partes en conflicto sujetas a leyes o reglamentaciones que se ignoran.

En todo caso deberán cumplirse y respetarse las formalidades esenciales del proceso, en este caso particular es impidiendo que el demandado ofrezca pruebas fuera del término establecido por la propia ley, al momento de contestar la demanda y no otro. A continuación se señala jurisprudencia que reitera nuestro criterio:

“TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS ANTE EL. La disposición del artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el sentido de que en la audiencia sólo se aceptarán las pruebas "ofrecidas previamente", debe analizarse en relación con los diversos artículos 129 fracción V y 130 de la propia ley para así concluir, interpretando armónicamente dichos preceptos, que en la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas en la demanda y en la contestación”.⁶⁹

En resumen, la admisión de prueba en contrario da oportunidad para contestar los hechos de la demanda, respecto de si era o no su trabajador o patrón, o bien que no existió despido, o que no sean ciertos los hechos afirmados en la demanda, solo son estos supuestos los incluidos en la Ley

⁶⁹ Registro No. 916350. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC Página: 1069. Tesis: 1213. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral.

Federal del Trabajo, y son los que aportan incertidumbre jurídica a las partes en el proceso laboral burocrático. El ofrecerlas para acreditar que se contestó en tiempo o que se encontraba bien representado serían las dos únicas condiciones de admitir prueba en contrario sin oponerse a los principios esenciales del procedimiento burocrático, siendo los dos únicos supuestos debidamente establecidos en la Ley Burocrática.

4.3. La discrecionalidad de la autoridad ante la admisibilidad de la prueba en contrario.

Este punto es indispensable analizar, teniendo presente que las autoridades del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no tienen una legislación procesal propia para admitir la prueba en contrario. Las diversas autoridades se basan de acuerdo a su arbitrio y a las tesis que al respecto existen, pero como ya lo vimos con anterioridad, muchas de las veces se contraponen entre si. Siendo las tres formas en que contestan la admisión de la prueba en contrario, las siguientes:

- 1) Desecharlas de plano. No se acepta de inicio, la demandada desaprovechó el término suficiente y legal preestablecido para presentarlas, siendo al momento de contestar la demanda y no en la audiencia del artículo 131. Como se explicó en el apartado anterior. Este criterio se considera correcto.
- 2) Las admiten solo en relación con el artículo 133. Fundamentando la admisión de las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigos y la confesional. Criterio que es incorrecto, ya que las pruebas referidas en el 133 son independientes a las pruebas en contrario, como el caso de la confesional, pues no concurrirían

hechos controvertidos y con ninguna posición aceptada, sería imposible su desahogo.

- 3) Las admiten cuando a criterio de la autoridad no van a versar sobre ninguna excepción o defensa. Es de esta manera pero lo hacen de acuerdo con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo respecto de las tres hipótesis que maneja, lo cual ya es en sí contradictorio, porque esas hipótesis contemplan en ellas una excepción o defensa, por ejemplo que no es su trabajador, es la excepción de inexistencia de la relación laboral. Por lo que este criterio de la autoridad es absurdo por sí mismo, pero es el que más se sustenta, a lo cual nos oponemos ya que todas las pruebas presentadas en cualquier litigio se exhiben con la intención de excepcionarse.

Con respecto a este último numeral, en lo tocante a 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; debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda, ofreciendo las pruebas que obren en su poder o señalando el lugar en dónde puedan obtenerse cuando no pudiere aportar directamente el objeto de la verificación de sus excepciones con respecto a las acciones intentadas por la actora.

Como no existe una regulación adecuada respecto de la prueba en contrario, el término que se les da dentro de algunas salas del Tribunal, es en general de cinco días establecido por los artículos 130 y 131 de la legislación burocrática, lo cual en todo caso es erróneo, ya que se debería utilizar el término general de tres días establecido por la Ley Federal del Trabajo (artículo 735), cuando no existan términos preestablecidos, pero a partir de la notificación por estrados en donde se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo y no hasta la audiencia.

Esto desemboca en una segunda oportunidad para ofrecer pruebas fuera de tiempo, intentando acreditar que son falsos los hechos.

Insistimos que la discrecionalidad de la autoridad ante la admisibilidad de la prueba en contrario varía por la mala regulación que al respecto existe.

Pero dado que la incertidumbre jurídica comienza desde los distintos criterios que tiene cada Sala e incluso las distintas mesas de audiencias, a continuación se señalará de quien es la facultad para unificar los criterios.

La legislación burocrática regula la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, específicamente en el artículo 124 A, fracción II, señala la responsabilidad del Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias.

Ahora en el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el artículo 27, fracción VII, señala que el Secretario General de Acuerdos tiene la facultad para recopilar en forma permanente las tesis, ejecutorias, precedentes del Tribunal y toda información relativa respecto de los procesos de carácter jurídico para realizar la uniformidad de los criterios.

En el precitado artículo, pero en la fracción X, señala la facultad para presentar ante el Presidente del Tribunal propuestas que tengan como objeto el mejor desempeño de las labores del área a su cargo.

El Presidente del Tribunal por su parte en el artículo 17, fracción IX del referido Reglamento, vigilará el correcto funcionamiento de las Salas, dictando en su caso las medidas conducentes para corregir cualquier anomalía.

Así el Pleno integrado por el Presidente del Tribunal y los Magistrados de las Salas, en sesión y con las documentaciones necesarias para emitir disposiciones y lineamientos de orden técnico, jurídico y administrativo tendientes a uniformar los criterios de carácter procesal y administrativo, se comunicarán por escrito al personal del Tribunal (artículos 7, 11, 13, 15 fracción VI del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje).

Con estas disposiciones legales se entiende el proceso mediante el cual las autoridades del Tribunal pueden unificar criterios resolutivos.

4.4. Propuesta de la modificación al artículo 136 de la Ley Burocrática.

Mediante este numeral realizaremos algunas propuestas respecto de la modificación al artículo 136 de la Ley Burocrática, procurando llenar el vacío legal existente.

“Artículo 136.- Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario”.

Es importante reconocer el sentido del multicitado artículo, pues no existe actualmente alguna regulación efectiva que de la respuesta a cuál o cuáles son las pruebas en contrario que en la legislación burocrática se suponen para que no proceda el sentido afirmativo.

Este vacío procesal del 136 se puede subsanar de una manera muy sencilla, ya que se pueden unificar criterios exponiéndose en una circular emitida por el Presidente de cada una de las Salas dirigida al Presidente del Tribunal, ello es sustentado de acuerdo con el siguiente artículo:

“Artículo 120 B.- El Presidente de cada una de las Salas, tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;

II.- Vigilar que se cumplan los laudos dictados por la Sala;

III.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable;

IV.- Informar al Presidente del Tribunal de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Sala y sugerir las medidas convenientes para corregirlas;

V.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y

VI.- Las demás que le confieran las Leyes”.

Dentro de este artículo en su fracción IV, se señala que se puede informar al Presidente del Tribunal las deficiencias observadas dentro del funcionamiento de la Sala, una de estas es el delimitar el término y sobre cuales acciones se considerarán respecto de la prueba en contrario.

Con las exposiciones anteriores pretendemos dar como una coherente solución a este problema, el de adicionar al artículo 136 de la Ley Burocrática lo siguiente:

“Artículo 136.- Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. **La cual se admitirá siempre y cuando se encuentre encaminada a demostrar que la contestación se presentó en el término establecido o que el demandado se encontraba debidamente representado, dentro de un término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación del acuerdo en que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo”.**

Resumiendo, el momento procesal oportuno para ofrecer pruebas es en el escrito inicial de demanda o en su caso la contestación, conforme a los artículos 129 y 130 de la Ley de la Materia.

Las únicas pruebas en contrario que deben aceptarse son las encaminadas a demostrar que la contestación a la demanda se hizo dentro del tiempo establecido o que se encontraba correctamente representado, es una oportunidad otorgada al demandado para demostrar que se presentó debidamente en tiempo y forma. Siendo estos dos únicos supuestos establecidos en la Ley Burocrática, proporcionando certidumbre jurídica a las partes dentro del procedimiento, evitando recursos o amparos que dilataran el proceso, que de por sí es extenso.

La prueba en contrario se debe de presentar dentro del término de 3 días hábiles contados a partir de la notificación del acuerdo en el que se tiene por contestada en sentido afirmativo la demanda, ya que no existe en la legislación burocrática término para ofrecerla se debe recurrir de manera supletoria a la Ley Federal del Trabajo.

Admitiendo las pruebas en contrario tendientes a demostrar que la contestación a la demanda se realizó en el término establecido o que el demandado se encontraba debidamente representado, dentro de un término debidamente preestablecido, es posible evitar los actuales conflictos procesales expuestos en el presente trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Con la supletoriedad permitida por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto a la Ley Federal del Trabajo, se impide un procedimiento laboral burocrático correcto, puesto que no se contiene la figura jurídica de la prueba en contrario.

SEGUNDA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado requiere una reforma integral en cuanto a la sustanciación del proceso, por las omisiones que se contraponen con el propio procedimiento, no existiendo certidumbre legal para aplicar las distintas figuras jurídicas contenidas en las legislaciones laborales, Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

TERCERA.- El artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado resulta insuficiente para regular la admisión de la prueba en contrario, lo que trae consigo incertidumbre jurídica para las partes en conflicto, al existir diversos criterios por parte de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, provocando en algunas ocasiones la admisibilidad de cualquier tipo de probanza como si fuese prueba en contrario.

CUARTA.- El artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, tal y como se encuentra redactado es limitado para regular en la práctica procesal la admisión o desechamiento de la prueba en contrario ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

QUINTA.- Es necesaria una reforma al artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mediante la cual se establezca de forma clara y precisa los requisitos para ofrecer y admitir las pruebas en

contrario, impidiendo violaciones a las garantías individuales otorgando otra oportunidad para contestar la demanda y ofrecer pruebas fuera del momento procesal establecido para ese efecto.

SEXTA.- Nuestra propuesta para dar certidumbre y seguridad jurídica a las partes en conflicto, es adicionar el artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y señalar cuáles pruebas serán admisibles, encaminada a demostrar que la contestación se presentó en tiempo o que el demandado se encontraba debidamente representado.

SÉPTIMA.- Aún cuando se adicionen al artículo 136 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado cuáles pruebas en contrario serán admisibles, el término para ofrecerlas deberá establecerse oportunamente.

MESOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México. 1999.

ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto y Ricardo Levene. Derecho Procesal Penal. Tomo III. G. Kraft. Argentina. 1945.

ALSINA, Hugo. Tratado teórico-práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo III. Ediar Sociedad Anónima Editores. Argentina. 1961.

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría general del proceso. Octava edición. Porrúa. México. 1999.

BELMONTE NAVARRO, Joaquín. Derecho Procesal Laboral: prácticas ante los Tribunales, comentada. Tecnos. España. 1997.

BENTHAM, Jeremy. Tratado de las pruebas judiciales. Obra compilada por E. Dumont y Trad. por Manuel Osorio Florit. Tomo I. EJEA. Argentina. 2002.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1978.

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

CLARIÁ OLMEDO, Jorge Axel. Derecho Procesal. Tomo II. Depalma. Argentina. 1982.

COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Depalma. Argentina. 1958.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo. I. Undécima edición. Porrúa. México. 1998.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Compendio de Derecho Procesal. Tomo III. ABC. Colombia. 1972.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Oxford University Press-Harla México. México. 1997.

GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. Instituto de Estudios Políticos. Tomo primero. España. 1968.

GUASP, Jaime. La pretensión procesal. Civitas. España. 1981.

LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Manual de Derecho Positivo Mexicano. Libros y Arte. México. 1989.

MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica). Porrúa. México. 2005.

MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Octava edición. Oxford University Press-Harla México. México. 1999.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Oxford University Press-Harla. México. 1991.

OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría política. Tercera edición. Copy Offset. México. 1992.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1999.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Introducción al estudio del Derecho. Segunda edición. Porrúa. México. 1967.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1987.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003.

LEGISLACIÓN

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Esfinge. México. 2002.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional. Diario Oficial de la Federación. Sábado 28 de diciembre de 1963. Tomo CCLXI. Número 46.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Herrán Salvatti Mariano y Carlos F. Quintana Roldan. Porrúa. México. 1994.

Legislación del Derecho Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Trigésima segunda edición. Porrúa. México. 1994.

Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco días de duración, para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de 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. Diario Oficial de la Federación. Jueves 28 de diciembre de 1972. Tomo CCCXV. Número 48.

Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil. Diario Oficial de la Federación. Jueves 12 de abril de 1934. Tomo LXXXIII. Número 29.

Decreto que beneficia a los servidores de la Revolución dentro de los postulados del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado. Diario Oficial de la Federación. Lunes 5 de diciembre de 1938. Tomo CXI. Número 30.

Decreto que reforma y adiciona el artículo 123 de la Constitución General de la República Diario Oficial de la Federación. Lunes 5 de diciembre de 1960. Tomo CCXLIII. Número 30.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

OSORNO, M. Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vigésima novena edición. Brasil. 1992.

TRUEBA Urbina, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Botas. México. 1957.

CAPON Filas, Rodolfo y Goriandini Rubinzal y Culzoni, Eduardo. Diccionario de Derecho Social. Organización. Argentina. 1987.

MARTÍNEZ y Morales, Rafael Isidoro. Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Burocrático. Volumen 5. Segunda edición. Oxford University-Press Harla. México. 2000.

Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo V. Impresora y editora Mexicana. México. 1983.

OTRAS FUENTES

Diario de los Debates. Martes 24 de diciembre de 1963. Archivo Histórico. Cámara de Senadores.

Ley Federal del Trabajo. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/111.doc

Página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Poder Judicial de la Federación. www.scjn.gob.mx/ius2006.

Acuerdo de Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitido en sesión ordinaria celebrada el 1 de marzo de 2011, relativo a la notificación de asignación y reasignación de expedientes. Página del Diario Oficial de la Federación. Fecha 07 de marzo de 2011. dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5180798&fecha=07/03/2011.

Página oficial del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. www.tfca.gob.mx

Proceso Legislativo. Iniciativa de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, enviada por el Poder Ejecutivo. Archivo Histórico. Cámara de Senadores.

Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. www.tfca.gob.mx/tfcawhst/leytrans/facultades.pdf

Diccionario de la Lengua Española. www.rae.es/rae.html