



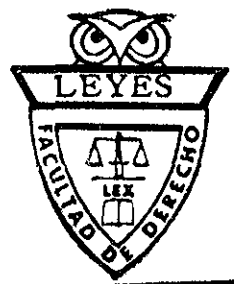
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

LAS DOCUMENTALES CERTIFICADAS EN
EL DERECHO LABORAL BUROCRATICO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA DEL ROSARIO CUELLO ALVA

ASESOR: LIC. HECTOR M. MEDRANO HURTADO.



MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

26 66 11



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.

**A DIOS,
POR HABERME PERMITIDO
LLEGAR A ESTE MOMENTO DE LA VIDA**

**A MI MADRE,
CON ESPECIAL CARIÑO Y AGRADECIMIENTO,
POR EL APOYO Y LA CONFIANZA INCONDICIONAL
DEPOSITADA EN MI, PARA ALCANZAR LA
META QUE HOY SE CONSUMA.
GRACIAS**

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.
A NUESTRA GLORIOSA FACULTAD DE DERECHO,
Y A SUS PROFESORES QUE SIEMPRE NOS BRINDAN
SUS CONOCIMIENTOS, CONSEJOS Y APOYO, SIN
MAYOR CONDICION QUE LA DE SERVIR A SU UNIVERSIDAD
Y A MÉXICO, SIN DUDA LOS MEJORES. GRACIAS.

A LOS LICENCIADOS HÉCTOR MANUEL MEDRANO
HURTADO, MIGUEL MORALES GUEVARA, ANTONIO
URBINA ALPIZAR Y VICENTE TEMPLOS CRUZ, POR SU
APOYO, SUGERENCIAS Y EXPERIENCIA BRINDADA
PARA LA REALIZACIÓN DE ESTA TESIS . GRACIAS

A MIS AMIGOS, Y EN GENERAL A
TODOS LOS QUE DE ALGUNA FORMA
COADYUVARON EN LA CULMINACION DE
ESTA TESIS. GRACIAS.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1 La prueba.....	1
1.1.1 Tipos de Prueba.....	6
1.1.2 Pruebas admisibles en el Proceso Laboral Burocrático.	10
1.2 La Documental en Particular.....	19
1.3 Derecho del Trabajo Burocrático.....	22
1.4 Derecho Procesal Laboral.....	34

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRÁTICO

2.1 Acuerdos dictados por el Presidente Abelardo L. Rodríguez	57
2.2 Estatuto Jurídico de 1938.....	62
2.3 La Reforma de 1941.....	65
2.4 El Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.....	66
2.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.. ..	74

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

3.1 Ley Federal del Trabajo.....	78
3.2 Código Federal de Procedimientos Civiles.	84

3.3. Las Leyes del orden común.....	85
3.4 La Costumbre.....	85
3.5 El Uso.....	90
3.6 Los Principios Generales del Derecho.....	95
3.7 La Equidad.....	105

CAPÍTULO 4

DOCUMENTALES CERTIFICADAS POR LAS DEPENDENCIAS EN EL APARTADO "B" Y SU VALOR PROBATORIO.

4.1 Las Pruebas en el Apartado "B" y en la Ley Federal del Trabajo.	114
4.2 Los Documentos Certificados.....	119
4.2.1 La Certificación ante Notarios... ..	123
4.3 Valoración de las Documentales certificadas en el procedimiento en el Apartado "B".	126
PROPUESTAS.....	140
CONCLUSIONES... ..	142
BIBLIOGRAFÍA	144

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral Burocrático, es necesario señalar que nació como un régimen de excepción a la regla general que el Constituyente de Querétaro nos legó, pues su creación no fue contemplada ni regulada originalmente en la Constitución de 1917, ni mucho menos en las anteriores a ésta. Que si bien es cierto que estos trabajadores no estaban del todo desprotegidos, no tenían una Legislación laboral sistemática y específica, pues se consideraban sus relaciones reguladas por el Derecho Administrativo en virtud de la naturaleza de los servicios que prestaban.

La creciente expansión del Estado requirió cada vez más servidores que realizarán los fines propios de éste; por lo que la masa de trabajadores no se conformaron con los Estatutos Jurídicos que se expidieron, sino que para alcanzar plenamente la Seguridad Jurídica deseada, propugnaron por que sus derechos se elevaran a rango Constitucional de esta forma en el año de 1960 nace a la vida jurídica el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y posteriormente su Ley reglamentaria, La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta investigación resalta la importancia de la figura jurídica de la supletoriedad, en el Derecho Laboral Burocrático, toda vez que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no hay disposición directa respecto a la prueba documental, sobre su admisión y desahogo,

prueba que es tema de la presente tesis, entonces hay que apoyarnos en el cuerpo normativo en donde la Institución Jurídica que se interpreta ha sido desarrollada con mayor amplitud y eficacia. Esta figura generalmente se aplica mediante referencia expresa de un texto legal que la reconoce y autoriza su aplicación. Por lo que de acuerdo al artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que lo no previsto en ésta Ley, o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales del Derecho y la Equidad.

El presente trabajo no tiene más objetivo, que el hacer un estudio pormenorizado del valor probatorio de las documentales certificadas por las dependencias del gobierno federal, que exhiben como prueba en los juicios que se llevan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Toda vez que tratándose de un Juicio Laboral, no debe perderse de vista que ambas partes (tanto el trabajador como el patrón Estado) concurren en una esfera Jurídica de Igualdad, es decir, el Estado pierde su rango de Autoridad y con ello las prerrogativas concedidas en vía administrativa, esto con la finalidad de que los puntos sujetos a la controversia se resuelvan con los elementos probatorios que permitan buscar al Tribunal Laboral, la verdad legal en el juicio, sin favorecer a ninguna de las partes.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1 LA PRUEBA

La importancia que las pruebas adquieren en el proceso es tanto, que se ha llegado a afirmar que un derecho no es nada sin la prueba del acto jurídico o del hecho material del cual deriva.

La prueba es parte integrante de un sistema general de reconstrucción de hechos, actos o cosas y la prueba cumple con tal cometido tratando de garantizar la efectividad requerida por el orden jurídico, pues no bastaría el simple ordenamiento de derecho como sistema jurídico, para garantizar el uso pleno de tales derechos, pues toda la naturaleza misma del derecho presupone que ante las interrelaciones sociales el mismo se encuentra expuesto a frecuentes violaciones, que requieren un derecho reparador de tales violaciones y de allí se comprende la fundamental importancia que adquiere la prueba a fin de reconstruir los hechos pasados y hacer accesible al juzgador llegar al conocimiento de la verdad.

CONCEPTO

En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española encontramos que la palabra prueba expresa; “La acción o efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa allí mismo cita que la palabra prueba tiene su origen en el vocablo latino probandum que significa probar o hacer fe”.

Prueba se deriva del verbo probar que significa “producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición”.¹

Para Eduardo J. Couture: “En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.”²

Para Eduardo J. Couture, la prueba en sentido procesal es, en consecuencia, un medio de control de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.

¹ESCRICHE. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1956. pág. 535.

²J. COUTURE, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Roque de Palma Editor. Argentina. 1985. pág. 215.

Eduardo Pallares, aludiendo a la naturaleza de la prueba, afirma que "probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición".³

PRUEBA JUDICIAL

La prueba judicial, es la que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que verse la contienda.

Como se desprende de lo anterior, esta prueba tendrá que desahogarse dentro de un proceso y por lo mismo resulta razonable que quien ofrezca la prueba sea parte del mismo y esté interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el juzgador, los interesados deben de ser primordialmente las partes en litigio; o en casos extremos, terceros que por intereses convergentes o contrarios a las partes vengan a juicio y también puedan probar.

DEFINICIÓN. Por pruebas judiciales podemos entender el conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos.

TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA

³ PALLARES, Eduardo. Diccionario del Derecho Procesal Civil. Porrúa, México.1991. pág. 212.

Si una teoría general supone una unidad de principios que adquieren calidad de básicos o fundamentales y sobre los cuales se pueden estructurar los más variados sistemas, y existiendo dichos principios en materia de pruebas judiciales, tan solo basta con pensar en la necesaria "igualdad de oportunidad probatoria", así como en "el principio de inmediación", "la concentración", "la contradicción", "la carga", etc., los cuales unidos a otros temas, tales como el objeto, el fin de la prueba, la clasificación de la misma, etc., para que se configure una teoría general de la prueba, que si bien reconoce la necesidad de que cada rama del derecho, por razones de naturaleza o de política legislativa, guarde sus propias modalidades en cuanto a las formalidades exigibles para la admisión, recepción y valoración de la prueba; por otro lado, reúne con solvencia lo genérico en materia de pruebas judiciales frente a cualquier rama del derecho que argumentara primacía.

De esta teoría nos referiremos a algunos de sus principios considerados de importancia, basándonos en el reconocimiento hacia esa teoría de la prueba.

PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN. Consistente en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas; principio que se convierte en garantía jurídica, al evitar que la controversia llegue a convertirse en una contienda privada, en la que la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal. Es imprescindible mencionar el que la dirección

e intervención del juzgador en la audiencia de recepción de pruebas, debe requerir no de un carácter solamente receptivo ante las pruebas que se le presenten, sino por el contrario, debe tomar participación activa en el desarrollo de las pruebas estableciendo el contacto directo del juzgador con las partes y testigos.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PROBATORIA.

Este principio se convierte en fundamental no tan solo dentro del campo de la prueba, sino en todo el campo del derecho ya que viene a ser un reflejo dentro de la teoría general de la prueba, de la igualdad que las partes deben observar ante la Ley. A través de él se trata de garantizar que las oportunidades que el juzgador brinde para la admisión y recepción de las pruebas deben ser iguales en cualquier momento del proceso para las dos partes.

PRINCIPIO DE LA CONCENTRACIÓN DE LA PRUEBA. Es el que viene a garantizar a las partes en el juicio unidad, en cuanto al desahogo de las pruebas a los efectos de que el convencimiento del juzgador, pueda obtenerse mediante la contratación de los diversos elementos probatorios; ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el riesgo de que se desvirtúen algunas de ellas y por lo tanto, se convierte en principio rector de todo sistema de pruebas cualesquiera que sea la rama del derecho en que se desarrollen, el que estas pruebas deban recibirse en una sola audiencia buscando la concentración de las mismas.

PRINCIPIO DE LA CONTRADICCIÓN DE LA PRUEBA. Ese principio establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrezca una prueba, pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de contra prueba. Para algunos connotados autores, este principio de la contradicción, es necesario para la validez de la prueba ya que resulta fundamental para lograr la paridad procesal.

1.1.1 TIPOS DE PRUEBA

PRUEBAS REALES Y PERSONALES. Por prueba real entendemos todas aquellas de las que el conocimiento que de las mismas se desprende, se adquiere por medio o a través de una secuela de inspección o análisis de un hecho material ya consumado de donde se deduce la veracidad, o en su caso la falsedad del hecho que fue objeto de la prueba en sí.

PRUEBAS PERSONALES. Se conocen a aquellas pruebas que nos proporcionan la certeza de la veracidad o no veracidad de un hecho, mediante el simple testimonio de personas que comparezcan a declarar en juicio en calidad de testigos; aunque para la finalidad de esta clasificación personal también lo podría ser la prueba confesional.

PRUEBAS ORIGINALES Y DERIVADAS. El nombre de pruebas originales, tal vez se interprete mejor citando lo que el Diccionario de la

Real Academia Española señala por original, "del latín *originalis*, la obra científica, artística o literaria o de cualquier otro género producida directamente por su autor, sin ser copia, imitación o traducción de otra". De donde caerían bajo tal apreciación los documentos que mantengan tal calidad de originalidad y no tan solo los documentos originales que se aporten al juicio, así como también el dicho de los testigos, cuando éstos fueran presenciales de los hechos sobre los cuáles deponen y a contrario *sensu* entenderemos por pruebas derivadas las pruebas no originales sino que con calidad de copias hayan sido aportadas al juicio.

PRUEBAS PRECONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR. Esta división de las pruebas preconstituidas o por constituir, es posiblemente la clasificación más discutida e importante ya no tan solo en el campo de la doctrina, sino en la misma práctica ante los tribunales, porque la definición de las mismas se hace basada en el factor tiempo en que se realizan dichas pruebas; por ejemplo, la conocida como prueba constituida se realiza en el proceso mismo, mientras que la preconstituida es la que se realiza con anterioridad al proceso y en la práctica tal división crea algunos problemas, ya que en no pocos sistemas jurídicos se limitan, se restringen o se les niega valor probatorio a las pruebas preconstituidas sobre todo en el procedimiento del derecho del trabajo; por lo que señalaremos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido en nuestro país la siguiente tesis en relación con la calidad de dichas pruebas: "Las actas de inspección realizadas antes del juicio, carecen de valor probatorio pues son pruebas preconstituídas levantadas cuando las partes no tienen noción de las acciones que van a ejercitar o de las

defensas que deberán de oponer". Tesis 6354/58, José Inés Medina. 10 de agosto de 1959.

PRUEBAS PLENAS Y SEMIPLINAS. Prueba plena es la que basta por sí sola para tener por probados los hechos discutidos en la contienda inicial y la prueba plena es aquella que alcanza un resultado positivo que permite sea aceptada sin temor fundado de incurrir en el error; entonces consideramos que en los casos de las pruebas plenas estamos ante la situación ideal buscada por el derecho y la justicia, o sea ante la verdad y sin el mínimo temor de incurrir en el error y pensando en que no podría existir una verdad a medias, resultará que las pruebas semiplenas sí estarán afectadas de un posible error y por lo mismo chocarán con los principios rectores de la prueba misma, dada su afectación y podrían conducir al error y a la injusticia.

PRUEBAS NOMINADAS E INOMINADAS. Se reducen a considerar como nominadas las señaladas primeramente por la ley, en los sistemas jurídicos que lo hacen; nominando los medios de prueba como por ejemplo cuando en el Derecho Civil se habla de la confesión, de instrumentos públicos, de instrumentos privados; y en cambio como innominadas aquellas cuya ausencia en la codificación no representa la no aceptación de las mismas en el proceso, por ejemplo el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Son admisibles todos los medios de prueba", sin hacer mención siquiera de si se está limitando a los

señalados en la legislación civil en su artículo 289 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales, o bien que se está refiriendo a otros diversos medios de prueba no señalados en la mencionada codificación.

PRUEBAS HISTÓRICAS Y CRÍTICAS. La división de las pruebas en históricas y críticas se basa en que las primeras suponen que el resultado de la prueba debe fundarse única y exclusivamente en la observación que haga el Juez o Tribunal frente al hecho de probar; mientras que las segundas o sea las críticas se refieren a un raciocinio por parte del tribunal para que partiendo de un hecho conocido se pueda llegar hasta un desconocido y que sea materia del juicio.

PRUEBAS IDÓNEAS E INEFICACES. Este señalamiento respecto a las pruebas sí es de importancia y trascendencia para el juicio, ya que, por pruebas idóneas, entendemos aquellas que se ajustan a lo perseguido en juicio; podríamos decir aquellas que cumplen con su finalidad de probar un hecho a la no existencia de tal y ello es materia de litis, mientras que las ineficaces como no se refiere tal ineficacia a la poca convicción que pueda llevar hasta el juzgador o transmitir; sino a la ineficacia consistente en que, los hechos probados por tal medio, no sean materia de litis planteada y de allí que tal clasificación cobre gran importancia en el momento en que con la ley de la materia, los tribunales

del trabajo acepten o rechacen las pruebas ofrecidas por las partes para probar sus acciones o excepciones en el juicio.

1.1.2 PRUEBAS ADMISIBLES EN EL PROCESO LABORAL BUROCRÁTICO

Siguiendo los trámites procesales tenemos que, concluyendo el período de demanda y excepciones, se seguirá el de ofrecimiento de pruebas.

Después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

Respecto a las pruebas admisibles en el proceso Laboral Burocrático, toma como base el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, que se aplica supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y este artículo menciona cuales son las pruebas admisibles en el proceso, que a continuación menciono.

1. LA PRUEBA CONFESIONAL. La confesional es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios más usuales en el proceso laboral.

DEFINICIÓN: “Es la confesión una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante”.⁴

Trueba Urbina expresa: “Confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos”.⁵

DIVERSAS CLASES DE CONFESIONES. Se ha considerado como una finalidad doctrinaria, que la confesión puede ser judicial o extrajudicial, expresa o ficta, simple o calificada. Por confesión judicial se conoce aquélla que se ha rendido dentro de un juicio, por el contrario, es extrajudicial cuando se ha obtenido fuera de él. Es confesión simple cuando se reconocen los hechos de una manera terminante, clara y sin condición; confesión calificada cuando a contrario *sensu* se hace condicionando su afirmación a otro hecho, lo que claramente limita los efectos probatorios. La clasificación de la confesión en expresa o ficta que es la que mayor importancia adquiere dentro del Derecho Procesal del Trabajo; reconoce como expresa la confesión externada en forma verbal o por escrito de alguna de las partes en el proceso y la confesión ficta cuando en virtud de disposiciones legales se tiene por confeso al

⁴ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México. 1952. Pág. 177

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo III. Porrúa México. 1943. pág 50

absolvente por inasistencia, porque se negare a contestar o contestare con evasivas.

2. PRUEBA TESTIMONIAL. Otro de los medios de prueba de que pueden valerse las partes para demostrar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la verdad de sus afirmaciones, es la prueba testimonial, que en la Ley Federal del Trabajo se encuentra normada por los artículos 813 a 820.

Iniciaremos con el significado que el término testigo tiene para la Real Academia de la Lengua Española: "Personas que da testimonio de una cosa o la atestigua. Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa".⁶

Si testigo es la persona que da testimonio de una cosa, lógico es que existan características que deba de reunir la personas que deponga como testigo en un juicio, para que su dicho esté dotado de elementos valorativos para el tribunal ante el cual depone y estas características a las que nos referimos bien pueden ser la solvencia moral, la idoneidad y el desinterés en el juicio en el que declara y que efectivamente haya presenciado lo que narra.

⁶ Citado por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México 1990. pág. 28.

Devis Echandía, quien afirma que: "testimonio es un medio de prueba, que consiste en la declaración representativa que una persona, que no es parte en el proceso en que se aduce, hace a un juez con fines procesales, sobre lo que sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza".⁷

Por principio, el testimonio debe de ser un acto de los llamados personalísimos, o sea que quien es citado a rendir prueba testimonial no puede delegar facultades a otra persona a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presenciados, porque ello haría perder el elemental principio de la veracidad.

Un segundo requisito debe ser el que todo testimonio provenga de un tercero y nunca de una parte dentro del juicio; porque en tal caso se estaría ante una prueba confesional y no ante una prueba testimonial, requiriéndose por lo tanto que el testimonio provenga de un tercero y aún más, que no tenga interés en el juicio.

Otro requisito es que este testimonio verse sobre hechos, simples y llanamente sobre lo que vio o le conste a quien declara y no trate de justificar el porqué de los hechos mismos o la consideración que de los mismos haga por ser esto último más de peritos que de testigos. El último

⁷ Citado por. *Ibidem*. Op.Cit. pág. 30.

requisito, también indispensable que debe guardar todo testimonio, es que verse sobre hechos pasados, no sobre hechos presentes ni futuros con ello se cumplimentará la función de reconstrucción histórica de la prueba testimonial debe realizar.

3. PRUEBA DOCUMENTAL. Otro de los medios de prueba utilizados por las partes en el proceso y determinante en muchas ocasiones, resulta ser la llamada prueba documental.

DENOMINACIÓN. El actual término de “documento” derivado de la palabra “documentum” y que es el apropiado y correcto dentro del Derecho moderno.

DEFINICIÓN. Según Caravantes: “Documento es todo escrito en que se haya consignado algún acto”.⁸

Para Manresa y Navarro: “Por documento se entiende, el lenguaje forense, todo escrito en que se hace constar una disposición o convenio, o cualquier otro hecho para perpetuar su memoria y poderlo acreditar cuando convenga”.⁹

⁸ Ibidem. pág. 32.

⁹ Idem.

Devis Echandia nos expresa: "Documento es toda cosa que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera".¹⁰

ELEMENTOS. Como elemento sustancial de la prueba documental, el que sea producto de una actividad humana y que su resultado sea representativo de algo.

CLASIFICACIONES. Documento público es aquél que ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fe pública, en ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requisitos de ley.

DOCUMENTOS PRIVADOS. Son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargo, autoridad pública, o bien con la intervención de éstos últimos, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones.

4. INSPECCIÓN JUDICIAL. Consistente en el examen que el juez hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo

¹⁰ Idem.

perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, su tacto, su olfato y gusto.

5. PRUEBA PERICIAL. Por prueba pericial entendemos la opinión sobre algún hecho u objeto, basada en el conocimiento y experiencia, que un docto externa ante un Juez o Tribunal al ser requerido para ello en juicio.

Concepto de perito: "llamamos a la persona entendida en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al juez o al tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos especiales en mayor grado de los que entran en el caudal de una cultura general media".¹¹

Para Stafforini: "perito es un técnico a quien un juez ordena dictaminar sobre un hecho que requiere conocimientos especiales".¹²

Otra definición más, bastante ilustrativa, por cierto es la de Trueba Urbina: "se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia".¹³

¹¹ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. pág. 38.

¹² Citado Por, BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. pág. 38.

Elementos constitutivos de la prueba pericial:

- a) El que la persona designada sea técnico o experto en la materia sobre la que va a dictaminar.
- b) Que el peritaje sea un acto ordenado por el Tribunal.
- c) Que el hecho u objeto sobre el que verse el dictamen requiera de conocimientos técnicos o especializados.

Característica fundamental que debe observar el peritaje como medio probatorio en los juicios laborales, es el que debe ser un acto de los llamados en el lenguaje jurídico “personalísimo” o sea que la persona que haya sido designada por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que cumpla como perito no puede ni debe delegar tal encargo a otra persona, resulta indispensable que el perito sea un tercero, ajeno a las partes en juicio para que así su opinión no lleve la menor sombra de parcialidad hacia alguna de las partes que intervengan en la contienda laboral.

6. Presuncional. “Dada la naturaleza de esta prueba considero que es la única que procesalmente debe desahogarse sin que exista ofrecimiento de partes”.¹⁴

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1962. pág. 52

¹⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. pág. 43.

Las presunciones son la consecuencia, que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal, la segunda humana, por principio la presunción es una consecuencia y consecuencia de acuerdo con el Diccionario de la Academia Española es deducción o resultado; las deducciones las realiza el tribunal, por ser el que conoce ciertos hechos planteados y demostrados en juicio a fin de que por intermedio de tales hechos se llegue a suponer la existencia de otros desconocidos. En algunos casos la ley es concluyente a determinar como presumibles ciertas hipótesis jurídicas fijas y que ante tales situaciones deben de tenerse como verdaderos los hechos discutidos a menos que se pruebe lo contrario y de allí surgen las presunciones legales.

7. PRUEBA INSTRUMENTAL. Esta prueba se constituye por el conjunto de actuaciones que obran en el expediente. Consistente en los instrumentos públicos que se denominan expedientes y en los cuales se asientan todas las actuaciones que se llevan dentro del procedimiento para llegar a constituir un juicio y con ello una sentencia o resolución que ponga fin al conflicto.

8. FOTOGRAFÍA. Como el fin último de todo proceso es la indagación de la verdad, la legislación positiva admite prácticamente todos los medios de prueba; y en adición a los medios de prueba ya estudiados, tenemos también a las fotografías, y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

1.2. LA DOCUMENTAL EN PARTICULAR.

Manuel Rivera Silva nos enseña que: "Documento, desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: el objeto material y el significado. El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras, o mejor dicho, la idea que expresan".¹⁵

Atendiendo a la forma que pueden revestir en el procedimiento, los documentos pueden constituir un medio de prueba, una constancia de otro medio probatorio y un instrumento de prueba.

Es medio de prueba cuando se ofrece para que se atienda a su significado; es constancia cuando su contenido se refiere a otra prueba, como la pericial, por ejemplo; y es instrumento cuando para su

¹⁵ RIVERA SILVA, Manuel. El Procedimiento Penal. Porrúa. México. pág. 189.

perfeccionamiento se requiere el desahogo de otra prueba tal y como sucede, v.gr., con el reconocimiento de firmas.

Y tenemos que los documentos pueden ser públicos y privados.

PRUEBA DOCUMENTAL PUBLICA

Existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fe pública, o sea que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismos un principio de prueba, esto es, que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo. Por ejemplo, un acta de Registro Civil sobre el nacimiento de un individuo, prueba que ante el oficial del Registro Civil se presentaron personas para inscribir el nacimiento del sujeto, que más tarde pretende justificar ese hecho con la copia del acta respectiva.

El testimonio de una escritura pública, expedida por un notario, prueba que ante ese funcionario se celebró tal o cual contrato o se realizó tal o cual hecho y por ello tal clase de documentos surten efecto probatorio inmediato y las partes están obligadas a exhibir los documentos de esa naturaleza que tengan en su poder, cuando se celebra la audiencia.

Conviene tener presente que si en el acto cuyo relato certifica el funcionario público o el notario, se hace referencia a hechos distintos, por ejemplo, a que los padres del niño que se va a registrar se encuentren casados civilmente, esto último no se prueba con esta acta de nacimiento, sino con el acta de matrimonio. Como este caso hay otros muchos en que conviene ser cauteloso para precisar el alcance de la prueba.

PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA

Existen otros muchos documentos que no tienen el carácter de públicos y que también pueden aportar las partes en el juicio, entre ellos hay una inmensa variedad, desde las actas levantadas ante testigos, la correspondencia epistolar, las publicaciones en los periódicos u otro tipo de impresos que las partes exhiban en el juicio para demostrar la veracidad de sus afirmaciones. En algunas ocasiones no debe confundirse esta prueba con la testimonial, pues si la parte desea que reconozca el contenido y la firma de un documento la persona que lo suscribió, al llevarla ante el tribunal, realmente se está tratando de una prueba testimonial. Otra cosa es cuando, para justificar la autenticidad de un documento, se ordena el juicio pericial para cotejar firmas entre la que aparece en el documento privado de que se trata y alguna otra que figure en un documento público indubitable.

La documental privada, como se comprende, tiene un valor menor; pero no puede despreciarse, ya que el juzgador, al analizar todas las pruebas que recibe, podrá asignarles el valor que en justicia proceda y tener efectivamente un criterio debido sobre la realidad de los hechos ocurridos.

“En las reformas de 1980 se estableció la obligación que tiene el patrón de conservar los documentos que se indican en el artículo 804, durante algún tiempo, tales como ejemplares de los contratos individuales de trabajo, listas de raya, controles de asistencia, comprobantes de pago, y en caso de que no lo haga la sanción es muy fuerte, pues se considera que existe la presunción de que los hechos expresados por el actor son ciertos”.¹⁶

1.3. DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO.

El Derecho del Trabajo en general, es un tema al que muchos autores han dedicado su tiempo y conocimientos; innumerables han sido las obras en que los estudiosos abordan tan relevante materia. Sin embargo, tal y como afirma Miguel Cantón Moller, encontramos una notoria escasez, cuando menos en nuestro País, de textos publicados en torno al Derecho Laboral Burocrático.

¹⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Duodécima Edición. Porrúa. México 1981. pág.499.

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

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

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

Victor A. Thompson, estima a la burocracia como “una organización compuesta por una jerarquía de autoridad altamente elaborada, que se superpone a una también compleja división de trabajo”.¹⁷

En los últimos años, a nuestro parecer, se ha llegado a la idea generalizada de considerar dentro del término burócrata, a quienes prestan sus servicios al Estado, éste último definido como “la organización jurídica de la sociedad bajo un poder de dominación que ejerce en determinado territorio”;¹⁸ y a la burocracia para hacer referencia al conjunto de tales servicios. Sin embargo la crítica no queda atrás; en muchas ocasiones tales expresiones son utilizadas en forma peyorativa, al identificarlas con aquello que se hace complicado o lento, incluso se califica a los servidores públicos como una plaga de los Estados Modernos.

Delimitada la acepción de los términos burócrata y burocracia, nos toca aludir en sí a lo que debemos entender por derecho del trabajo burocrático. Si se parte de la definición del derecho del trabajo, como un conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones, quedaría conceptualizado como un conjunto no sólo de normas sino de principios que van a regular, en sus aspectos individuales y colectivos, las relaciones entre los empleados de las dependencias de los

¹⁷ Citado por CANTÓN MOLLER, Miguel Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Pac. México. 1991. pág. 70.

¹⁸ Cfr. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésima Novena Edición. Porrúa. México. 1988. pág. 98.

Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de Instituciones u otros Organismos Descentralizados que tengan a su cargo función de servicios públicos, y los titulares de las mismas, a los cuales de manera personal y subordinada los primeros prestan sus servicios, ya sean físicos, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya, garantizándoles condiciones dignas y decorosas, y posibilitándoles los medios para que alcancen su destino.

Nuestra Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 1o., enumera algunas de las Dependencias u Organismos a los que les serán aplicables sus disposiciones, sin que ello signifique una exacta demarcación de aquellos, ya que al respecto, deja abiertas las puertas al disponer: "La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal (...), así como de otros Organismos Descentralizados que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Como Organismos Descentralizados entendemos a aquellos que dependen en forma indirecta del Ejecutivo Federal, y por tanto teniendo facultades más autónomas, gozan de personalidad y patrimonio propios. Son creados por un acto legislativo, sea Ley del Congreso de la Unión, o bien, Decreto del Presidente de la República; además de contar con una estructura administrativa interna y una denominación que vendría a ser la

palabra o conjunto de ellas, siglas o apócope, que lo distinguen y diferencian de otras instituciones similares (ejemplos: Compañía Nacional de Subsistencias Populares, Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, Aeropuertos y Servicios Auxiliares, Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos.).

Su objeto es variable y abarca en términos generales, algunos de los siguientes: la realización de actividades que corresponden al Estado; la prestación de servicios públicos, mencionados en parte por el citado artículo 1o.; administración y explotación de determinados bienes del dominio público o privado del Estado; la prestación de servicios administrativos; efectuar de manera coordinada las actividades federales, estatales, locales y municipales, o con organizaciones internacionales de actividades de asistencia técnica y desarrollo económico; la producción de servicios o de procesos industriales; así como la distribución de productos y servicios que se consideran de primera necesidad o que interesa al Estado en su comercio.¹⁹

Específicamente los Organismos Descentralizados con función de servicio público, son aquellos que teniendo las características señaladas, realizan actividades técnicas encaminadas a satisfacer necesidades de índole colectivas o básicas, en forma directa o indirecta, y de una manera regular, continua y uniforme.

¹⁹ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría del Derecho Administrativo. Novena Edición. Porrúa. México. 1990. pág. 368.

Con los términos regularidad y continuidad se quiere significar que el servicio debe prestarse en la misma forma como lo exijan las necesidades colectivas, y en forma continua, diario, de momento a momento.

Por cuanto a la uniformidad, Tardieu, citado por Jorge Olivera Toro, aduce: "las necesidades sociales deben ser satisfechas con un criterio de armonía, procurándose que en la debida proporción participen todos o la mayoría de los núcleos de un país, de sus ventajas".²⁰

Así para el administrativista Emilio Chuayffet Chemor, el Derecho Burocrático "regula los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo".²¹

En una posición de autonomía, para Héctor Fix Zamudio, el Derecho Burocrático "está integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es decir, administrativo, laboral y de seguridad social y por ello hemos sostenido que debe considerarse como una disciplina autónoma".²²

²⁰ OLIVERA TORO, Jorge. Manual de Derecho Administrativo, Quinta Edición. Porrúa. México. 1988. pág. 72

²¹ Citado por MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México 1995. pág. 107.

²² Idem.

El Derecho Burocrático siendo parte del derecho del trabajo, se encarga del tratamiento de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial.

Es necesario señalar que el Derecho Burocrático nació como un régimen de excepción a la regla general que el Constituyente de Querétaro nos legó, pues su creación no fue contemplada ni regulada originalmente en la Constitución de 1917, ni mucho menos en las anteriores a ésta. Que si bien es cierto que estos trabajadores no estaban del todo desprotegidos, no tenían una legislación laboral sistemática y específica, pues se consideraban sus relaciones reguladas por el Derecho Administrativo en virtud de la naturaleza de los servicios que prestaban.

Sin embargo, la creciente expansión del Estado requirió cada vez más servidores públicos que realizaran los fines propios de éste. Lo que con el aumento paulatino y constante de la masa de trabajadores que consecuentemente acarrea una serie de problemas que por su magnitud, y ante la creciente conciencia de clase que poco a poco fueron adquiriendo, fue inevitable que la lucha que iniciaron desde el siglo pasado fructificara a tal grado que no se conformaron, con los Estatutos Jurídicos que se expidieron, sino que para alcanzar plenamente la seguridad jurídica deseada, propugnaron por que sus derechos se elevaran a rango Constitucional, de esta forma en el año de 1960 nace a la vida jurídica el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y posteriormente su Ley Reglamentaría.

PRINCIPIOS GENERALES: El ordenamiento ordinario establece el procedimiento correspondiente en la materia, clasificando sus conflictos en individuales, colectivos y sindicales.

Por razones de orden debemos iniciarnos con los principios generales de esta disciplina, recordando que bajo esta denominación se incluyen los aforismos universalmente admitidos por la ciencia jurídica, con validez intrínseca y que constituyen sus fundamentos integradores.

En otro orden de ideas, los principios generales son las verdades universales del derecho que orienta la legislación positiva. Aplicando estos principios a la materia de nuestro estudio, podríamos concluir que son los aforismos de la disciplina procesal burocrática.

Se aplican actualmente los siguientes principios:

- a) Publicidad;
- b) Gratuidad;
- c) Inmediatez;
- d) Oralidad;
- e) Dispositividad;
- f) Economía;
- g) Concentración;
- h) Sencillez.

En otras áreas procesales existen ideas complementarias, que no se encuentran practicadas totalmente en el proceso burocrático mexicano, sin embargo deben mencionarse por el interés que reflejan:

- A) La suplencia de la queja;
- B) Aclaración;
- C) Conciliación.

Refiriéndonos al primer grupo podríamos explicarlo brevemente:

a) Publicidad. Obligación de celebrar las audiencias a puerta abierta, salvo casos de excepción, previstos por la legislación, o circunstancias especiales calificadas por el tribunal.

b) Gratuidad. Cumplimiento constitucional, para evitar a las partes todo gasto derivado de la aplicación de justicia; pago de costas; impuestos; gratificaciones, etc.

c) Inmediatez. Presencia física del juzgador durante el desarrollo del proceso, interviniendo personalmente en su encauzamiento.

d) Oralidad. Intervención directa de las partes, mediante la expresión verbal durante el período instructorio.

e) Dispositividad. Desarrollo de cada etapa del procedimiento a instancia de parte.

f) Economía. Exclusión de toda posibilidad de gastos innecesarios a los litigantes, prestándoles auxilio con los elementos que el propio tribunal disponga.

g) Concentración. Disminución del número de actuaciones para acelerar el proceso, desechando recursos improcedentes, o resolviéndolos de plano.

h) Sencillez. Informalidad en la intervención de las partes, evitándoles formas convencionales o formulismos en la expresión de su pensamiento.

Los principios de suplencia, aclaración y conciliación, tienen por objeto complementar las reclamaciones que adolezcan de omisiones en el ejercicio de la acción; solicitar se aclaren cuando estas sean oscuras, e intentar en todas las etapas del juicio la conciliación.

Este último principio se encuentra regulado en conflictos colectivos y sindicales, pero no se prevé en los individuales, por razones presupuestarias.

En otro orden de ideas, se argumenta que todo gravamen económico no incluido en el presupuesto de egresos no es posible su liquidación, circunstancia que ocurría en caso de llegarse a arreglos económicos entre las partes.

Por los motivos anteriores, la conciliación en materia burocrática no ha podido implantarse tratándose de conflictos individuales; es deseable aplicar esta institución a la brevedad que constituyen la base fundamental de existencia del proceso.

En efecto, en materia laboral la conciliación constituye principio y fin de todo procedimiento, e independientemente de sus resultados satisfactorios disminuye en un alto porcentaje los conflictos.

PROCEDIMIENTO EN GENERAL: El juicio se inicia con la presentación de la demanda inicial, ante las autoridades competentes, la cual no requiere de formalidad alguna pudiendo inclusive realizarse oralmente.

La reclamación deberá contener por lo menos el nombre y domicilio de las partes, el objeto de la demanda, y una relación de pruebas, o su indicación de lugar en que puedan localizarse.

A partir de la fecha del emplazamiento, el demandado deberá contestarse en un término no mayor de cinco días, controvirtiendo la narración de los acontecimientos relatados por la actora y ofreciendo las pruebas correspondientes.

Una vez fijada la litis, se ordenará el desahogo de las pruebas que lo ameriten en una audiencia que comprenderá alegatos y resolución. El tribunal apreciará las pruebas en conciencia resolviendo a verdad sabida y buena fe guardada pero expresando en el laudo las consideraciones pertinentes.

PECULIARIDADES DEL PROCEDIMIENTO: Durante la secuela del litigio pueden ocurrir diversos acontecimientos que en cada caso ameritan comentarios.

a) Se requiere la presencia de todos los Magistrados de la Sala cuando se resuelvan problemas de personalidad; competencia; admisión de pruebas; nulidades; laudo; desistimiento de la acción.

b) Las comparecencias pueden realizarse personalmente o por conducto de representantes mediante carta poder, tratándose del trabajador y los titulares serán representados mediante oficio.

c) La omisión al contestar la demanda provoca que se tenga por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

d) Procede el desistimiento tácito de la acción cuando no haya promociones en el término de tres meses, siempre que sea indispensable para impulsar el juicio.

e) Los incidentes de previo y especial pronunciamiento deberá resolverse de plano sin interrupción del juicio.

f) Todas las notificaciones se harán por estrados, salvo la absolución de posiciones; declaratoria de caducidad; laudo y apercibimientos, que se notificarán personalmente.

g) Los miembros del Tribunal no podrán ser recusados por las partes.

1.4 DERECHO PROCESAL LABORAL

El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero patronales y la participación del Estado en la impartición de la

justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral, evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en General.

DEFINICIÓN. "Es la rama de la ciencia jurídica que comprende y estudia la esencia, desarrollo y efectos del cúmulo de relaciones adjetivas conformadoras del proceso del trabajo".²³

El proceso laboral es, una relación jurídica, el medio por el cual el Estado cumple con su deber de prestar el servicio jurisdiccional; un método de debate sirviente para constatar la procedencia o improcedencia de las pretensiones deducidas por las partes; es, en suma, un conjunto de expectativas, posibilidades y cargas mediante las cuales el órgano de la jurisdicción trata de hallar la certeza del interés laboral que, en conciencia, se deba tutelar en el laudo o fallo definitivo.

DEFINICION. Para Alberto Trueba Urbina, el Derecho Procesal del Trabajo "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales".²⁴

²³ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México 1990. pág. 31

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. pág.19.

LAS PARTES EN EL PROCESO. Para precisar quienes son los sujetos de la relación laboral en el proceso, es preciso clasificar como debemos entender al proceso laboral mexicano; y para ello recurrimos a la definición que nos da la Magistrada de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo, quien sostiene “el Proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene”.²⁵ Sentado lo anterior, podemos concluir que las partes en el proceso son el actor, el demandado respectivamente la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que intervienen como Organos Jurisdiccionales.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece claramente quienes son parte en el proceso laboral mexicano, al disponer: “Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

LA RELACIÓN PROCESAL. Los actos que desarrollan las partes en el transcurso del procedimiento vienen a constituir lo que se conoce como la relación procesal. En relación con el tema es importante señalar que la autoridad siempre interviene en la relación procesal.

²⁵ Citado por CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1991. pág. 5.

Podemos hablar de dos momentos distintos en que puede iniciarse la relación procesal. Cuando se hable del actor desde el momento mismo en que presenta su demanda ante la Junta, porque este solo acto tiene consecuencias legales en la suerte del Proceso. Como es el inicio mismo del Proceso a la luz de lo dispuesto por el artículo 685, cuando dice : “El Proceso del Derecho del Trabajo... se iniciará a instancia de parte”. Y entre otras consecuencias la presentación de la demanda interrumpe la prescripción, según lo dispone el artículo 712. Segundo Párrafo, de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, en cuanto al demandado, la relación procesal se inicia desde el mismo momento en que se le emplaza a juicio porque asista o no ante la Junta, este solo acto produce efectos en su esfera jurídica.

Dentro del procedimiento tenemos también la participación de terceras personas distintas a las partes de la relación procesal a que hemos aludido anteriormente, como es el caso de los testigos y peritos, a quienes no les afecta el acto culminante del proceso.

Distinto es también el supuesto a que se refiere el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, cuando una persona sin ser actor ni demandado comparece al procedimiento comprobando su interés jurídico, porque el laudo que se llegare a dictar puede afectar sus derechos o bien, porque es llamado a juicio por la Junta.

Por último, la relación procesal termina por laudo, conciliación o cualquier otra figura autocompositiva de litigio que tenga por objeto ponerle fin al proceso.

PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal del Trabajo como una ciencia jurídica especial se encuentra impregnado por características muy peculiares que lo distinguen de otras ramas como lo son el Derecho Agrario, el Derecho Penal, el Derecho Mercantil, el Derecho Administrativo y todas las demás ramas del Derecho. Para unos esas peculiaridades propias del Derecho Procesal Laboral los llaman características, otros principios ; y de ellas nos ocuparemos enseguida.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece : "El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el

trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta...". Del anterior precepto podemos derivar las siguientes características del proceso laboral mexicano, como son la de publicidad ; la gratuidad ; la inmediatez ; la oralidad ; de instancia de parte ; de concentración ; de sencillez y de suplencia de la queja.

LA PUBLICIDAD. Esta característica que derivamos del artículo anteriormente transcrito, se encuentra refrendada por el diverso numeral 720 de la misma Ley Laboral que expresamente dispone : "Las audiencias serán públicas..." Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciárlas, claro con la sola limitante de que no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias.

Esta característica en el Derecho Procesal Mexicano tiene una excepción y la consigna el propio artículo 720 antes referido, cuando dispone al referirse a las audiencias "... La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

GRATUIDAD. Esta característica está en función de la obligación del Estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita, para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes. Su base jurídica se encuentra consignada en el artículo 17 Constitucional, ya que este precepto en su segunda parte dispone : "Los tribunales estarán expedidos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley ; su servicio será gratuito..."

INMEDIATEZ. Esta característica es una de las más importantes en nuestro derecho, pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y de esa forma comprenderse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que implica o presupone que la misma persona que representa a la autoridad sea la que reciba la demanda, conozca los prolegómenos del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio.

ORALIDAD. Esta característica es de las más distintivas en el procedimiento laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita ; sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento. Esta

característica está íntegramente ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dispone : "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley".

En relación con lo anterior la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su opinión, que aunque relacionada con la Ley Federal del Trabajo de 1970, sigue teniendo vigencia porque ésta característica de oralidad se conservó en las reformas procesales de 1980.

AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.- El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito ; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenersele por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, (Arts. 876, 878 y 880 de las reformas de 1980), se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia.

Amparo directo 867/82. Sindicato de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 "5 de Septiembre" C.T.M. 31 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Epoca, Volumen 58, Quintana Parte, Página 13.

Precedente:

Séptima Epoca: Volumen XIV, Quintana Parte, Página 13.

INSTANCIA DE PARTE. Esta característica no es exclusiva del Derecho Procesal Laboral, pues se da en la generalidad de todos los derechos procesales, y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe.

CONCENTRACIÓN. Esta característica consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia. Trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento. Un ejemplo claro lo es la forma en que el Legislador ha dividido las audiencias en el procedimiento laboral. Conforme a la Ley Federal del trabajo de 1931 había cuatro etapas: La de conciliación ; la demanda y excepciones ; la de ofrecimiento de pruebas y la de desahogo de pruebas. Conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1970 el procedimiento se desarrolló en tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones : de ofrecimiento de pruebas. Y a partir de las Reformas

Procesales del primero de mayo de 1980 sólo se llevan a cabo dos audiencias : la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y una segunda de desahogo de pruebas.

SENCILLEZ. Esta característica también llamada de informalidad en el proceso, consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita que necesariamente tiene que quedar de los distintos pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y rimbombantes y formalismos insípidos y tediosos.

El legislador actual congruente con esta característica sólo impone una formalidad especial para las actuaciones procesales y la misma se encuentra contenida en el artículo 721 de la ley Federal del Trabajo, y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario ; hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

SUPLENCIA DE LA QUEJA. El segundo párrafo del artículo 685 de las reformas procesales que entraron en vigor en el año de 1980, impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor

tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

Por otra parte también se introdujo en la misma Ley un referéndum a la nueva institución de la suplencia de la queja en el Derecho Laboral Mexicano, cuando en su artículo 873, segundo párrafo, dice : "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

PARIDAD PROCESAL. Independientemente de las anteriores características que se derivaron de la Ley Federal del Trabajo, se considera importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del derecho procesal, que la doctrina lo llama principio de paridad procesal.

Este principio consiste en que en el proceso a ambas partes o las que comparezcan se les debe dar un trato igual ; o dicho de otra forma, implica que actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensas. Sea manifestado que este principio es el defensor de

la tradicional idea de justicia. Es evidente que en el seno del Constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 Constitucional, que es la base y fundamento del Derecho Laboral Mexicano.

LAUDOS EN CONCIENCIA. Como el acto culminante del proceso es el laudo ; consideramos importante hacer referencia a un principio o característica muy especial en nuestro derecho laboral, y que es una de las razones que lo distingue de las demás ramas del derecho. Consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas. Esta característica la apreciamos expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRÁTICO

Es necesario señalar que el Derecho Burocrático nació como un régimen de excepción a la regla general que el Constituyente de Querétaro nos legó, pues su creación no fue contemplada ni regulada originalmente en la Constitución de 1917, ni mucho menos en las anteriores a ésta. Que si bien es cierto que estos trabajadores no estaban del todo desprotegidos, no tenían una legislación laboral sistemática y específica, pues se consideraban sus relaciones reguladas por el Derecho Administrativo en virtud de la naturaleza de los servicios que prestaban.

Sin embargo, la creciente expansión del Estado requirió cada vez más servidores públicos que realizaran los fines propios de éste. Lo que con el aumento paulatino y constante de la masa de trabajadores que consecuentemente acarrea una serie de problemas que por su magnitud, y ante la creciente conciencia de clase que poco a poco fueron adquiriendo, fue inevitable que la lucha que iniciaron desde el siglo pasado fructificara a tal grado que no se conformaron como lo veremos en el transcurso del capítulo con los Estatutos Jurídicos que se expidieron, sino que para alcanzar plenamente la seguridad jurídica deseada, propugnaron por que sus derechos se elevaran a rango Constitucional, de esta forma en el año de 1960 nace a la vida Jurídica el

Apartado B del Artículo 123 Constitucional y posteriormente su Ley Reglamentaria.

Aún y cuando se puede afirmar que las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores no fueron reguladas en un cuerpo sistematizado de normas, si podemos decir que no estaban del todo olvidados, ni desprotegidos; a pesar de que no tenían esa conciencia de clase que tienen ahora, ni eran una cantidad de servidores públicos tan agobiante como lo son en estos momentos. Aunado todo esto a la falta de estabilidad en su cargo debido a los vaivenes de la política que propiciaba la inseguridad y transitoriedad en el cargo, sí mencionaremos que Acosta Romero afirma que de un examen minucioso de las leyes y decretos de la época nos demuestra lo contrario, aun y cuando no hubiese existido un cuerpo legal sistematizado sobre esta materia.

En la Constitución de Apatzingán, de 22 de Octubre de 1914. Las Bases Constitucionales de 1836 y la Constitución de 1857, encontramos algunas disposiciones respecto a las facultades del Ejecutivo para designar empleados y funcionarios y algunas relativas a licencias en el cargo, suspensiones.

Existen también disposiciones aisladas sobre sueldos, pensiones, infracciones y sanciones por responsabilidad de los funcionarios, así como recompensas por su buen comportamiento.

De igual forma en el año de 1875 se forma la primera mutualidad de empleados públicos cuya acción fue la de una limitada protección social para éstos, sin tener fuerza o acción política alguna.

Ya en 1896 aparece una Ley de Pensiones, Montepíos y Retiros para Civiles y Militares.

Es lógico pensar que situación privaba en esa época, que no sólo era difícil para los burócratas, sino de una manera general para todo trabajador, pues es bien sabido que la Constitución de 1917 fue la primera Constitución social, ya que incorporó por vez primera en el mundo un artículo consagrado al mínimo de garantías que debía tener un trabajador y con esto su escisión del Derecho Civil que en atención a la suprema autonomía de la voluntad reguló la materia de trabajo desde el Código Civil para el Distrito Federal y Territorios de la Baja California de 1870, posteriormente y de igual forma lo hizo el Código Civil para el Distrito Federal y Territorios de la Baja California de el año de 1884.

Sin embargo, el camino hacia el artículo 123 Constitucional comenzó desde 1914, no así para los trabajadores burocráticos cuyas relaciones de trabajo siempre estuvieron al amparo del Derecho Administrativo; apesar de existir algunos intentos en este siglo, nunca fueron suficientes por que no cristalizaron, ejemplo de ello fue el

“Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales”, que data de 1911 y que sólo quedo en proyecto.

Y lo peor de todo fue que el Constituyente de 1917 no incluyó en el artículo 123 Constitucional a estos trabajadores o empleados públicos pese a las opiniones que connotados laboristas han expuesto, en favor y en contra. La misma Suprema Corte de Justicia confirmo el pensamiento del Constituyente en diversas jurisprudenciales al decir lo siguiente:

EMPLEADOS PUBLICOS. No quedaron comprendidos en la prerrogativa que consagra la fracción XXII del artículo 123 constitucional, para los trabajadores que empleen los particulares, pues la Constitución tendió a buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder y los empleados que de él dependan.

T.XXV, P. 918, Amparo Administrativo en Revisión, Quiroz, J.M. 23 de Febrero de 1929, unanimidad de 5 votos.²⁶

²⁶ GUERRERO LARA, Ezequiel. et. al (compiladores). La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia. (1917-1984). T.I. Segunda Edición. UNAM. México.1985. pág.238

EMPLEADOS PUBLICOS. El artículo 123 constitucional establece las bases que deben regir el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, disponiendo que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deben expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir esas bases. El propósito del legislador fue fijar los derechos que corresponden a las clases laborantes, en sus relaciones contractuales con el capital, y el precepto aludido, al hablar de "empleados", no quiso referirse a los empleados públicos, en sus relaciones con las autoridades de quienes dependen, pues aparte de que el trabajo de los servidores de la Administración Pública se rige por las leyes y reglamentos respectivos, son nombrados o removidos libremente por la autoridad o funcionario autorizado para ello. El citado artículo 123 constitucional se refiere a los empleados o dependientes de los diversos ramos de la industria, comercio, minería, agricultura, etcétera, como lo corrobora el dictamen sobre el capítulo del trabajo, que presentó la comisión respectiva, ante el Congreso Constituyente y que en un párrafo dice:

"La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciantes, artesanos y domésticos". Es pues indudable, que el Constituyente no incluyó en las disposiciones del artículo 123 a los empleados públicos, en cuanto a sus relaciones con los poderes públicos o Municipales de los Estados, cuando éstos obran en su carácter de autoridad o en el ejercicio de sus funciones; por consiguiente, no pueden

ser considerados como conflictos entre capital y el trabajo, a que se contrae la fracción XX del mismo precepto, las dificultades que surjan entre dichos empleados y los poderes o autoridades de quienes dependan. En tal virtud, las juntas de conciliación y arbitraje, no tienen competencia para conocer y dirimir las dificultades mencionadas, y al hacerlo, es inconcuso que violan las garantías individuales que otorgan los artículos 14 y 16 de la Constitución, sin que valga decir que las leyes de los Estados, en materia de trabajo, consideren como patronos a los poderes públicos, y como obreros a los empleados de los diversos ramos de la administración, ya que las citadas leyes son reglamentarias del artículo 123 Constitucional, que, en manera alguna, pueden modificar las disposiciones de la Ley Suprema.

XXXVII, P.2200, Amparo en Materia de Trabajo 1344/28, Ayuntamiento de Saltillo, 26 de Abril de 1933, unanimidad de 5 votos.²⁷

Hemos visto en forma diáfana el por que a los burócratas no se les incluyó en el artículo 123 referido, esto encuentra su explicación en la diferencia que existe en cuanto a la naturaleza de los servicios que presta un trabajador ordinario a una empresa con el de un servidor público para con el Estado, quien siempre tendrá como premisa el satisfacer los intereses públicos, sin tender a la satisfacción personal y con fines de lucro, como sucede en el trabajo ordinario o empresarial.

²⁷ Ibidem. pág 472

No obstante y pese a que ya se había consagrado el artículo 123 en la Constitución de 1917, los problemas no cesaron puesto que el párrafo introductorio del artículo 123 facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados a expedir leyes del trabajo; al efecto transcribimos el párrafo introductorio del artículo 123 como fue aprobado por el Constituyente de Querétaro:

TITULO SEXTO. DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y Las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

Esta facultad concurrente otorgada al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados, provocó una prolífica elaboración de leyes del trabajo por parte de los Estados que va desde 1918 hasta 1929. Y entre esas leyes Estatales hubo algunas que expresamente consignaron Derechos Sociales en favor de los burócratas, ejemplo de ellas fueron:

1° Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de Marzo de 1928.

2° Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del Artículo 4° Constitucional del Estado de Chiapas de 5 de Marzo de 1927.

3° Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de Julio de 1922.

4° Ley del Descanso Dominical del Estado de Hidalgo de 21 de Abril de 1925.

5° Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de Noviembre de 1921.

Pero otras leyes estatales, por el contrario excluyeron expresamente a los empleados públicos y estas fueron:

1° Ley del Estado de Tabasco de 18 de Octubre de 1926.

2° Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de Enero de 1918.

3° Código de Trabajo del Estado de Yucatán de 16 de Diciembre de 1918.²⁸

²⁸ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981. pág. 159 y 160

Debido a esa facultad concurrente existente en el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, surgieron problemas en cuanto a la aplicación y ejecución de las leyes de trabajo, en virtud de que las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores que en ocasiones, sus conflictos comprendían a dos o más Estados, lo que originaba que ninguna interviniera o en su defecto carecían de competencia para darle cumplimiento a sus resoluciones ya que como dijimos a veces comprendía a otro Estado ese problema, lo cual hacía ineficaz su resolución por no poder ejecutarla en otro Estado.

De esta forma y ante tal problemática, el 6 de Septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y su fracción XXIX, así como la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la República.

Adoptando como solución la expedición por parte del Congreso de la Unión, de una sola Ley del trabajo; cuya aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma constitucional. De este modo, quedó sentada la posibilidad de expedir una ley Federal del Trabajo.

Quedando la Constitución de la siguiente manera:

Art. 73 . El Congreso tiene facultad:

I. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el banco de emisión única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes de trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a Ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO. 123. El congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos.²⁹

²⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Laboral Bancario. Porrúa. México. 1988. pág.7

Aclarando que sigue teniendo modificaciones posteriores la Constitución.

A raíz de estas modificaciones comenzó el proceso de elaboración de proyectos de Ley Federal del Trabajo.

De esta forma, en Julio de 1929 el presidente Emilio Portes Gil presento un proyecto de Código Federal del Trabajo el cual fue duramente atacado; pero tiene el mérito al expresar José Dávalos de contener "uno de los primeros intentos por reglamentar las relaciones laborales de la Federación, Estados y Municipios con sus trabajadores al disponer en el artículo 3° que:" estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los patronos y trabajadores, inclusive el Estado (La Nación, Los Estados y Los Municipios), cuando tengan el carácter de patrono.

Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que pueden ser desempeñados por particulares.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dispuso en el artículo 2° que: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". No se determinó el órgano competente

para expedir esas leyes, y se pensó que se trataba de una relación propia del Derecho Administrativo. Los burocratas vivían una situación de indefinición legal”.³⁰

Como hemos visto a pesar de que el proyecto Portes Gil pretendía regular a los trabajadores burocráticos este sólo quedó en eso, en proyecto. Mientras que la Ley Federal del Trabajo de 1931 los excluía expresamente remitiéndolos a las Leyes del Servicio Civil, leyes que nunca se expidieron y que sí dejaron a los trabajadores al servicio del Estado en una completa inseguridad jurídica y expuestos a los vaivenes políticos y a el subjetivismo de los titulares de los órganos de gobierno.

2.1. ACUERDOS DICTADOS POR EL PRESIDENTE ABELARDO L. RODRÍGUEZ.

Siendo presidente Abelardo L. Rodríguez expidió, el 9 de Abril de 1934 y publicado el día 12 del mismo mes y año en el Diario Oficial un “Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil”. Cabe advertir que este acuerdo fue expedido exclusivamente por el entonces Presidente de la República, sin tener intervención el Congreso de la Unión; además por disposición expresa del artículo segundo transitorio se determinó su vigencia hasta el 30 de Noviembre de 1934, lo cual manifiesta la corta vigencia que tuvo.

³⁰ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985. pág. 417.

Desgraciadamente este acuerdo sólo fue aplicado a los trabajadores del poder Ejecutivo conteniendo a nuestro punto de vista dos aspectos trascendentales, a saber:

1° Establecía que la separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo cuando existiera una causa grave para ello.

2° Reguló el ingreso y separación de los trabajadores al servicio del Ejecutivo.

Y así lo manifiesta Gabino Fraga :

Sintiéndose la necesidad de limitar la facultad discrecional del Presidente de la República para nombrar y remover a sus empleados y ante la falta de datos experimentales que permitieran dar cima a la expedición de la ley del servicio civil, se expidió el 9 de Abril de 1934 un acuerdo presidencial estableciendo el Servicio Civil por un tiempo determinado.

En dicho acuerdo el Ejecutivo abdicaba de su facultad discrecional de remover a los empleados del poder Ejecutivo y estatúa como seguridad de los propios funcionarios y empleados y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno con normas para la admisión

La iniciativa tuvo como Cámara de Origen la de Senadores, donde se dieron una serie de opiniones en torno a su aprobación, entre ellas destaca la del Senador Gonzálo Bautista quien señaló que aún cuando los miembros de la Comisión consideraban tan trabajador al empleado público como al de la empresa privada, dada su característica especial de labores, aquellos también necesitaban de especiales condiciones tanto para concluir sus servicios, como para llegar al movimiento de huelga; por su parte, Antonio Romero estimó la iniciativa del Estatuto como un derecho y no una gracia para los empleados burócratas, y el Senador Ernesto Soto Reyes pidió su aprobación con objeto de exhortar a los trabajadores del Estado para actuar con mesura y responsabilidad en el uso de sus derechos de estabilidad y huelga.

Aprobada la iniciativa pasó a la Cámara de Diputados, y más tarde fué turnada a las llamadas Comisiones Unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales, cuyo dictamen contenía innumerables modificaciones.

Votando no a favor del dictamen, vino la presentación, por un grupo de diputados, de otro proyecto de Estatuto aprobado en la sesión de 28 de junio de 1938 y remitido a la Cámara de Origen para su discusión. Al no haber oradores en contra, fue aprobado y pasó al Ejecutivo para efectos de publicación. Fue promulgado por el entonces presidente Lázaro Cárdenas y publicado el 5 de diciembre de ese mismo año, con el

y nombramiento de los servidores del gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas, y estableciendo la garantía durante la vigencia del acuerdo de que ningún funcionario o empleado podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante las comisiones del servicios civil que el propio acuerdo estableció.³¹

El acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil señalaba en varios capítulos la forma de su aplicación; el primero se refería a que se aplicaría a todas las personas que desempeñan cargos, empleos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, que no tuvieran carácter militar y además señalaba a quienes quedaban excluidos de dicho acuerdo, que venían a ser los altos empleados y los de confianza, así como los supernumerarios y los de contrato. Creaba en el segundo las Comisiones del Servicio Civil que deberían funcionar en las Secretarías y Departamentos del Estado y demás dependencias que tendrían funciones muy importantes referidas principalmente a la selección de personal y algunos efectos escalafonarios, dentro de ellas estarían debidamente representados los empleados. El tercero señalaba las formas de ingreso al Servicio Civil, las categorías y los casos de preferencias. El cuarto estaba referido a las vacaciones, licencias y permisos; el Quinto a las recompensas y ascensos. El Sexto a los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil. El Séptimo señalaba las sanciones aplicables y la forma para ello. El Octavo la forma de separación del servicio civil; hay que mencionar que como

³¹ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Vigésima Sexta Edición. Porrúa. México. 1988. pág. 135.

entre las causas de esa separación se cita la supresión del cargo en el Presupuesto, también ordenaba que en ese caso se le indemnizara con tres meses de salario y la misma cantidad a sus beneficiarios en caso de que la causal fuera la muerte del trabajador. Contenía algunas disposiciones complementarias y los normales artículos transitorios.³²

Debemos de señalar que esta disposición presidencial si benefició a los trabajadores del Estado y sobre todo, insistimos, fue el antecedente del Estatuto Jurídico. Abelardo L. Rodríguez debe de recibir el reconocimiento de ésta actitud revolucionaria, en la que se muestra su simpatía por los trabajadores, ya que en los puntos de consideración del acuerdo dice que trata de equiparar los derechos de los servidores públicos a los de los trabajadores, que si bien no fueron considerados dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la misma Ley en su artículo 2o. Estableció que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan y que el debía cumplir ésta que consideraba una promesa solemne, dentro de la mayor brevedad, para demostrar la sinceridad de las intenciones que lo movían.

Pese a la efímera vigencia del acuerdo presidencial de 1934, los trabajadores al servicio del Estado siguieron propugnando por obtener seguridad jurídica, además de estabilidad y beneficios en su empleo.

³² CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático, Pac. México. 1988. pág. 72.

Los intentos por lograr una mejoría en general, siguieron adelante y así posteriormente al acuerdo de 1934, hubo diversos proyectos, los cuales nunca fructificaron.

Dichos proyectos fueron la "Ley del Servicio Civil" elaborada por el Partido Nacional Revolucionario en 1935.

De igual forma, se adhirieron a la lucha de la clase trabajadora, participando activamente en la formación de la Confederación de Trabajadores de México, sin embargo, al no poder consolidar su sindicato no pudieron actuar plenamente dentro de la C.T.M., pero si consiguieron que los propios promotores de la Organización Sindical Burocrática celebraran el Congreso Unidad que se realizó el 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936, de donde resulta la creación de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

Otro proyecto fue el de 1937 conocido con el nombre de "Proyecto de Acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo".

2.2. ESTATUTO JURÍDICO DE 1938.

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

La idea de considerar la relación jurídica entre el Estado y sus empleados como una relación de trabajo, se debió a Lázaro Cárdenas quien formularía ante el Congreso de la Unión su iniciativa.

Debido a nuestro sistema federal donde no se permite la intervención de los poderes centrales en la estructuración de los locales, la aplicación de tal ordenamiento sería sólo para los trabajadores de la Federación.³³

³³ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990. pág. 632.

nombre de "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión".

Este Estatuto proporcionó la Seguridad Jurídica que tanto anhelaba el Trabajador al Servicio del Estado, puesto que con el dejó de existir el carácter contingente y subjetivo a que estaba sujeta la burocracia bajo la decisión de los titulares de la Administración Pública Federal.

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

El hecho no sólo dio estabilidad en el empleo a los servidores públicos, sino que abrió los cauces para hacer cada día más fuerte su organización y más efectivos sus derechos, entre ellos los relativos a la previsión social.³⁴

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

³⁴ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. pág. 81 y 202.

Constaba de varios capítulos a saber: disposiciones generales, ocho artículos; derechos y obligaciones de los trabajadores, nueve artículos; de las horas de trabajo y de los descansos legales, once artículos; de los salarios, doce artículos; de las obligaciones de los Poderes de la Unión con la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con cinco fracciones; de la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, con dieciocho artículos; de las condiciones generales de trabajo, con tres artículos; de las huelgas con siete artículos; del procedimiento en materia de huelga con siete artículos; del procedimiento en materia de huelga y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, con once artículos; de los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales, dos artículos; de las prescripciones, seis artículos; del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los trabajadores al Servicio del Estado y del procedimiento que debe seguirse ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, dieciséis artículos; más doce transitorios.

2.3. LA REFORMA DE 1941

El Estatuto Jurídico estuvo en vigor hasta el 4 de abril de 1941 fecha en la cual, el nuevo Presidente Manuel Avila Camacho, sin modificar los principios fundamentales, promulgó el "Nuevo Estatuto", pero en realidad se trataba de reformas al vigente. Estas modificaciones sumaron nuevos cargos o empleos a los llamados de confianza, quienes no caían en el ámbito de aplicación de dicho instrumento jurídico, pero reiteramos, manejaba los mismos lineamientos como a continuación se

expone: a) Las relaciones entre el Estado y sus trabajadores públicos serían relaciones de trabajo, es decir, saldría del ámbito del Derecho Administrativo; b) El reconocimiento como derecho de los burócratas de formar sindicatos pero con dos límites: sindicación única en favor del grupo mayoritario y libertad de ingreso; c) Libertad para discutir sobre las condiciones de trabajo, aún cuando su fijación se haría por el titular de la dependencia burocrática; además de facultar a los trabajadores al Recurso de Revisión ante el Tribunal Federal de Arbitraje; d) La determinación del monto salarial competía al poder legislativo y; e) Reconocimiento de ejercer el derecho de huelga únicamente para conseguir el cumplimiento del estatuto o el pago de salarios.

Con el Estatuto y sus modificaciones se lograba una mayor protección y defensa legal para los empleados al servicio del Estado, pues carentes de ellas, vivían con incertidumbre por cuanto se trataba a su relación laboral.

2.4. EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

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

Como respuesta a esa inferioridad, es decir, a consecuencia de las presiones de los servidores públicos para garantizar a rango Constitucional su relación de trabajo, el Presidente Adolfo López Mateos en 1959 presentó al Congreso de la Unión un proyecto de adiciones a la Constitución; trataba de lograr la elevación a nivel constitucional, de las relaciones laborales entre el Estado y sus empleados. Se adicionaría dentro del artículo 123 un apartado B, donde tendría lugar la denominada Declaración Constitucional de los Derechos Sociales de los Trabajadores Públicos.

En efecto, el 7 de Diciembre de 1959 el Senado de la República recibió una iniciativa del Presidente de la República, en la que haciendo especial señalamiento de que se pretende mantener y consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, se pretendía incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado, en los considerados de la iniciativa se insiste en que los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones de los que prestan servicios a la iniciativa privada, ya que estos sirven para producir lucro, mientras que aquellos trabajan para instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública, no obstante esa diferencia su trabajo también debe ser tutelado, por lo que se estimaba necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123.³⁶

³⁶ Citado por CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. pág. 77

En realidad se recogieron en la iniciativa, protecciones ya establecidas en el Estatuto de 1938 que seguía en vigor. Se reconoció la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, autoridad que no intervendría en el caso de los servidores del Poder Judicial Federal, cuya competencia correspondería, para salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de la justicia en el país a la Suprema Corte de Justicia.

En la sesión donde se le dio lectura, intervinieron los senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres quienes se destacaron por su valiosa participación. El primero de ellos, haciendo un análisis de la situación histórica de los servidores del Estado hizo hincapié al reconocimiento de sus derechos y deberes, pues ello traería progreso, esto es en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecieran, su rendimiento sería más y mejor logrado.

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

Más tarde, la iniciativa se turnó a las Comisiones Unidas Primera de Puntos Constitucionales y Primera de Trabajo, cuyo dictamen fue emitido en sentido aprobatorio en 1959 y pasó a la Cámara de Diputados. En ella las Comisiones Segunda de Puntos Constitucionales y la Tercera de Trabajo rindieron su dictamen el día 21 de diciembre de 1959, aprobado en segunda lectura dos días después y devuelto a la Cámara de Senadores.

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

El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores hizo el cómputo de los resultados de las legislaturas locales, y declaró la aprobación de la reforma constitucional. Turnado el caso a la de Diputados en su carácter de Cámara Revisora, en su sesión del 27 de ese mismo mes declaró por reformado el artículo 123 con la adición del apartado B. Posteriormente pasó al Ejecutivo para su promulgación, habiéndose publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960.³⁷

³⁷ Ibidem. pág. 79

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

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

A. ...

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

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

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

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

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida, durante la vigencia de éstos; en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal.

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

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

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

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

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En

los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

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

XI. La seguridad social se organizará sobre las siguientes bases mínimas: a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte; b) en caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley; c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley; e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares; f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o inter-sindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

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

XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Con el objeto de subsanar un error cometido en la redacción de la fracción IV del apartado B, el 16 de diciembre de 1960 se presentó una iniciativa; mediante ella se solicitaba agregar a dicha fracción las palabras "...y en las entidades de la República..." a fin de buscar no sólo una justa aplicación del salario mínimo en el Distrito Federal sino en todos los Estados integrantes de la Federación, cuya publicación acaeció el 27 de noviembre de 1961.

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

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

No es sino hasta el 28 de diciembre de 1963, cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación la denominada: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional. Y con ella se vio cristalizado el mayor anhelo de los burócratas, quienes desde el siglo pasado pugnaron por un reconocimiento como clase trabajadora para que tuvieran una mayor seguridad jurídica, a través de la estabilidad en el empleo alejándose de los subjetivismos y decisiones tomadas por los titulares de cada Organismo que se ven sujetos a los cambios políticos.

Su diferencia con el Estatuto de 1938 fue muy poca por cuanto se refiere a las protecciones y prestaciones para los servidores públicos, superándolo en la parte técnica de su redacción.

Como sabemos el artículo 123 hasta la fecha, ha sufrido diversas modificaciones tanto en su apartado A como en el B. Por ejemplo, y en

relación con éste último, en 1959 apareció la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado cuyo antecedente inmediato fue la denominada Ley de Pensiones, blanco de varios ajustes promovidos por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, como instrumento de lucha por mejorar las condiciones de los servidores públicos; en 1972 se estableció la creación del Fondo para la Vivienda para los Trabajadores al Servicio del Estado y en diciembre de 1983 se aprobó la nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1983 y en vigor hasta el primero de enero de 1996.

CA P Í T U L O 3

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El estudio en particular del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se refiere principalmente a la supletoriedad.

“LEY SUPLETORIA. Dícese de la aplicación supletoria o complementaria de una Ley respecto de otra. La supletoriedad puede ser la categoría asignada a una Ley o respecto de usos, costumbres y principios generales del derecho. No procede, sin embargo, la costumbre derogatoria (Artículo 10 Código Civil), ya que la supletoriedad sólo se aplica para integrar una omisión en la Ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integran con principios generales contenidos en otras leyes”.³⁸

Aunque la supletoriedad de usos, costumbres y principios, procede en cualquier instancia, siempre que no afecten el orden público, esta figura jurídica generalmente se aplica mediante referencia expresa de un texto legal que la reconoce y autoriza su aplicación. De esta manera el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, enuncia como Leyes que se pueden aplicar supletoriamente: la Ley

³⁸ Diccionario Jurídico Mexicano. TOMO L-0. Novena Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México. 1998. pág. 1979.

Federal del Trabajo, Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, Costumbre, El Uso, Los Principios Generales del Derecho y la Equidad.

La aplicación de las leyes supletorias se hará en los supuestos no contemplados por la ley de la materia que no contiene los supuestos necesarios para resolver el caso concreto que se le presente o por comisiones manifiestas de la ley primigenia, o sea, la ley que permite la aplicación de otros ordenamientos legales de la misma jerarquía. Por ello, la doctrina considera que la referencia a leyes supletorias son la determinación de las fuentes a las cuales una ley acudirá para deducir sus principios y subsanar sus omisiones.

A continuación transcribimos el referido artículo, para empezar su análisis.

ARTÍCULO 11. En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales de Derecho y la Equidad.

Ahora bien, tenemos que por aplicación supletoria no debemos entender trasladar una institución de su cuerpo normativo a otro en donde no existe, sino más bien apoyarnos en el cuerpo normativo en donde la Institución Jurídica que se interpreta ha sido desarrollada con mayor amplitud y eficacia.

En materia laboral burocrática el mayor porcentaje de interpretación por la vía de la supletoriedad es procesal.

En cuanto a la supletoriedad del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tenemos una Jurisprudencia al respecto :

SUPLETORIEDAD, APLICACIÓN DE LA. La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, opera en aquellos casos en que no se encuentra previsto en dicho ordenamiento disposición directa o existe laguna.

Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1984, Cuarta Sala, pág. 64 (Ejecutoria)

3.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Empezamos nuestro estudio con la Ley Federal de Trabajo, en cuanto a su aplicación supletoria a la Ley Burocrática, y en especial relación con la prueba documental que nos ocupa.

Tenemos que la Ley Federal del Trabajo prevé todo lo concerniente a la prueba documental, ya que esta ley desarrolla muy ampliamente la prueba en comento, por tal motivo recurrimos a esta ley, porque la Ley Burocrática no establece los medios de prueba, el procedimiento para su admisión y desahogo.

La Ley Federal del Trabajo prevé en su capítulo XII De Las Pruebas, Sección Tercera, De Las Documentales, de los artículos 795 al 812 que a continuación transcribimos :

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

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

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

ARTÍCULO 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder ; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento ; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

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

ARTÍCULO 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

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

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

ARTÍCULO 801. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

ARTÍCULO 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

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

ARTÍCULO 803. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

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

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o Contrato-ley aplicable ;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo ; o recibos de pagos de salarios ;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo ;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley ; y

V. Los demás que señalen las leyes.

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

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

ARTÍCULO 806. Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

ARTÍCULO 807. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo, o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del Actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

ARTÍCULO 808. Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

ARTÍCULO 809. Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la Junta de oficio

nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificara, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

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

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

ARTÍCULO 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y manifestaron conformes con ellas.

3.2. CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES

En relación a éste Código y la prueba documental, contempla en sus artículos 129 a 142, y 202 a 210 la prueba antes mencionada; pero tenemos que en el procedimiento que se lleva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se aplica supletoriamente este código en relación únicamente a la prueba documental, ya que la Ley Federal del Trabajo prevé todo lo concerniente al ofrecimiento y desahogo de la prueba de referencia, y no hay necesidad de recurrir al Código Federal de Procedimientos Civiles.

3.3. LAS LEYES DEL ORDEN COMÚN.

Tenemos que las leyes del orden común, como son el Código Civil para el Distrito Federal, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por citar algunas leyes, no se utilizan en el procedimiento que se lleva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como leyes supletorias en relación a la prueba documental; como ya se menciona en el punto dos de este capítulo, no hay necesidad de aplicar estas leyes, porque la Ley Federal del Trabajo prevé todo lo concerniente a las documentales, es un cuerpo normativo que desarrollo ampliamente esta prueba.

3.4. LA COSTUMBRE

La Costumbre, aunque es un término que se presta a confusión, debemos considerarla como la repetición en forma constante a través del tiempo, de los mismos actos y fórmulas para resolver situaciones que caen dentro del campo del Derecho.

A la costumbre se le considera a veces como el Derecho no escrito, y a dicho término también se le identifica para referirse a los usos.

Según el español Federico Castro y Bravo, es el derecho nacido por natural iniciativa de la sociedad.³⁹

Su fundamento es la repetición de los mismos hechos y la convicción de que hay que acatarlos.

La Costumbre en el ámbito del Derecho del Trabajo tiene singular importancia, pues debe y puede aplicarse por encima de la Constitución y la Ley, cuando éstas otorgan menos beneficios a los trabajadores que los establecidos por la costumbre.

Para algunos estudiosos de la filosofía del Derecho, la Costumbre puede clasificarse o distinguirse, según su contenido en tres grandes categorías o clases, a saber :

³⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista. México, 1992, pág. 32

- a) La Costumbre a fin con la Ley. es decir, cuando se realiza la aplicación de la Ley sin contradecirla, sino ajustándose cabalmente a su disposición.

- b) La Costumbre fuera de la Ley, que es aquella que tiende a enmendar o subsanar los errores u omisiones que pudiera tener la norma legal ; y

- c) La Costumbre contra la Ley, que es aquella que tiende a modificar o abrogar una ley que resulta impropia o perjudicial.

En todo caso para la mayoría de los investigadores de los orígenes del Derecho, se considera que la costumbre es la forma más antigua de manifestación del Derecho.

El Derecho Consuetudinario posee dos características :

1. Está integrado por un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso más o menos largo ; y

2. Tales reglas transfórmanse en derecho positivo cuando los individuos que las practican les reconocen obligatoriedad, cual si se tratase de una ley.

De acuerdo con la llamada teoría romano-canónica, la costumbre tiene dos elementos, subjetivo uno, objetivo el otro. El primero consiste en

la idea de que el uso en cuestión es jurídicamente obligatorio y debe, por tanto, aplicarse ; el segundo, en la práctica suficientemente prolongada, de un determinado proceder. La convicción de la obligatoriedad de la costumbre implica la de que el poder público pueda aplicarla, inclusive de manera coactiva, como ocurre con los preceptos formulados por el legislador. Los dos elementos del derecho consuetudinario quedan expresados en la ya citada fórmula : *inveterata consuetudo et opinio juris seu necessitatis*.

Jorge Jellinek es autor de una teoría que permite explicar la formación de la costumbre jurídica. Queremos referirnos a la doctrina de la fuerza normativa de los hechos. Los hechos tienen dice el mencionado jurista cierta fuerza normativa. Cuando un hábito social se prolonga, acaba por producir, en la conciencia de los individuos que lo practican, la creencia de que es obligatorio. De esta suerte, lo normal, lo acostumbrado, transfórmase en lo debido, y lo que en un principio fue simple uso, es visto más tarde como manifestación del respeto a un deber.

Mario de la Cueva le da, a la costumbre una importancia mínima, en cuanto a que es un proceso demasiado lento para lograr, en favor de la clase trabajadora, mayores beneficios que los obtenidos a través del proceso legislativo y la contratación colectiva o, en su caso, el ejercicio del derecho de huelga, y señala que la Comisión la incluyó en el artículo 17 del Código Laboral porque juzgó inconveniente cerrar una posibilidad que podría presentarse.

García Máynez expresa, que es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio ; es el derecho nacido consuetudinariamente, el *jus moribus constitutum*, refiriéndose a lo que por tal entiende Du Pasquier, en su Introducción a la *theorie générale et a la philosophie du droit*.⁴⁰

Gény la define como “un uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos, que componen dicho grupo”.⁴¹

La costumbre es, en sí misma, una de las fuentes formales generales más importantes en el Derecho Laboral, pero tiene aplicación sólo si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso y ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a los obreros menores beneficios que la costumbre (lo cual sucede muy a menudo), ésta debe aplicarse por encima de la ley.

Para que pueda tener aplicación es necesario que, como en el caso del derecho común, reúna dos requisitos : la repetición constante de un acto - elemento material - y la opinión de quienes lo realizan de que es obligatorio - elemento psicológico denominado la *opinio iuris seu necessitatis*.

⁴⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales. Orientaciones Técnico-Prácticas. Tercera Edición. Trillas. México. 1989. pág. 38

⁴¹ *Ibidem*. pág. 39.

Ahora tenemos un ejemplo de Costumbre, que se recurre habitualmente en relación a la prueba documental, en el procedimiento que se lleva a cabo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el desahogo de las probanzas que ofrecen las partes, es por exhorto, el Tribunal por Costumbre le solicita a las partes que exhiban copia de los documentos que se vayan a ratificar en provincia, por ejemplo el acta administrativa que señala el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo dicho artículo no establece que deban exhibir copias, y se hace por seguridad de este Tribunal, toda vez que al expedir el exhorto se puede llegar a extravíar alguno de los documentos que se envían, entonces se quedan obrando en el expediente dichas copias las cuales se certifican previamente, así como el pliego de posiciones, de preguntas y repreguntas, por seguridad del mismo Tribunal, y la Ley no establece que se deba de requerir copias a las partes.

3.5. EL USO

Generalmente, los convencionalismos son exigencias tácitas de la vida colectiva, es decir, carecen de una formulación expresa y absolutamente clara ; pero nada impide admitir la posibilidad de que se les formule e inclusive se les codifique.

Los llamados convencionalismos pertenecen, comúnmente, al ámbito de la moral, en cuanto no facultan a nadie para exigir la observancia de las obligaciones que postulan.

La conexión entre derecho y los usos expresa Radbruch, no es, en realidad, de orden lógico, sino histórico. Esto quiere decir que los usos pueden ser una etapa embrionaria de los preceptos del derecho, o bien, por el contrario, una degeneración de los mismos. Tal circunstancia sólo se explica en cuanto dichas reglas no difieren de manera substancial.⁴²

Son invitaciones que la colectividad dirige al individuo, incitándolo a que se comporte en determinada forma.

Los preceptos de la etiqueta, las reglas del decoro y, en general, todos los usos son exigencias de tipo normativo. Quien formula una invitación deja al arbitrio del invitado la aceptación o no aceptación de la misma; quien, como legislador, estatuye deberes jurídicos, reclama, en cambio, obediencia incondicional, sin tomar en cuenta el asentimiento de los obligados ni conceder a éstos el derecho de poner en tela de juicio la justificación de los respectivos mandatos.

Si los usos sociales son invitaciones, no es posible atribuirles carácter obligatorio; y, si tienen tal carácter, ilógico resulta desconocer su absoluta pretensión de validez. Ahora bien, es evidente que la sociedad quiere que sus convencionalismos sean fielmente acatados, y que tal

⁴² GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo Quinta edición. Porrúa. México. 1993. pág. 29.

pretensión es análoga a la del orden jurídico. Trátase, en ambos casos, de legislaciones heterónomas, que exigen un sometimiento incondicional.

El más brillante de los estudios que conocemos sobre la diferenciación entre normas jurídicas y convencionalismos es el del profesor español Recaséns Siches. Este considera que las reglas convencionales no deben ser distinguidas únicamente del derecho, sino también de la moral, ya que, aun cuando se asemejan a las normas de uno y otra, no se identifican con ellas.⁴³

Los usos sociales y los preceptos éticos tienen los siguientes puntos de contacto :

1. Carecen de organizaciones coactivas destinadas a vencer la resistencia de los sujetos insumisos.

2. Sus sanciones no tienden al cumplimiento ejecutivo de la norma infringida.

Moral y usos difieren :

1. En que aquélla considera al obligado en su individualidad, y éstos refiérense a él como "sujeto-funcionario" o miembro "intercambiable" de un grupo.

⁴³ Ibidem. pág. 31.

2. La moral exige una conducta esencialmente interna, y los usos un comportamiento fundamentalmente externo.

3. La primera posee validez ideal ; los segundos tienen vigencia social.

4. La moral es autónoma ; los convencionalismos son heterónomos.

Los usos parécense al derecho :

1. En su carácter social.

2. En su exterioridad.

3. En su heteronomía.

La diferencia entre ambos no debe buscarse en el contenido, sino en la naturaleza de las sanciones y, sobre todo en la finalidad que persiguen. La de los usos tiende al castigo del infractor, mas no al cumplimiento forzado de la norma ; la jurídica en cambio, persigue como finalidad esencial la observancia del precepto. La sanción de las normas del uso social es sólo la expresión de una condenación, de una censura al incumplimiento contra el infractor por parte del círculo colectivo correspondiente, pero no la imposición de la observancia forzada de la norma. Podrá resultar en sus efectos para el sujeto todo lo terrible que se

quiera ; podrá producirse la sanción de reprobación llegando incluso a la exclusión del círculo, de modo inexorable ; podrá asimismo la sanción estar prevista o contenida en algún modo en la norma del uso, pero esta sanción no consiste en someter efectivamente al sujeto a comportarse como la norma usual determina : quien no la cumple es sancionado, pero no es forzado a cumplirla. De la estructura de la norma usual podrá formar parte una sanción, pero esta sanción jamás consiste en la ejecución forzada e inexorable de lo que manda la norma usual. Ahora bien, por el contrario, en el derecho, cabalmente la posibilidad predeterminada de esa ejecución forzada, de la imposición inexorable de lo determinado en el precepto jurídico, incluso por medio del poder físico, constituye un ingrediente esencial de éste.

La distinción entre regulación jurídica y convencionalismos sociales debe hacerse atendiendo al carácter bilateral de la primera y a la índole unilateral de los segundos. A diferencia de las normas del derecho, que poseen siempre estructura imperativo-atributiva, los convencionalismos son, en todo caso, unilaterales. Ello significa que obligan, mas no facultan. Es deber de cortesía ceder el asiento a una dama que viaja de pie en un ómnibus, pero tal deber no constituye una deuda. En el momento mismo en que se facultase legalmente a una persona para exigirle observancia de una regla convencional, el deber impuesto por ésta se convertiría en obligación jurídica.

Aun cuando derecho y convencionalismos coinciden en su exterioridad, siempre será posible distinguirlos en función de las otras dos

notas. La regulación jurídica es bilateral y exige una conducta puramente exterior; los convencionalismos prescriben también una conducta externa, pero tienen estructura unilateral.

Resumiendo los desenvolvimientos que anteceden podemos declarar que los convencionalismos coinciden con las normas jurídicas en su índole externa, pero difieren de ellas en su unilateralidad. En cambio, coinciden con las morales en su unilateralidad, pero se distinguen de ellas en su exterioridad. Exterioridad y bilateralidad son los atributos del derecho: unilateralidad e interioridad, los de la moral; exterioridad y unilateralidad, los de los convencionalismos.

Tenemos que los usos, en el procedimiento que se lleva a cabo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se utilizan en relación a la prueba documental; y como ya comentamos anteriormente sobre lo que son los usos, no dan cavidad en nuestro Derecho Laboral Burocrático, además en el orden en que lo ubica el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en que puede aplicarse supletoriamente, no llegamos a utilizarlos, porque aplicamos la Ley Federal Trabajo, que es la que prevé todo lo concerniente a las documentales.

3.6. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

Los filósofos del derecho más eminentes, nos expresa Recaséns, están de acuerdo en que cuando la ley, a falta de disposición concreta,

confía al juez la determinación de la regla jurídica individualizada, se remite al criterio de la justicia, o lo que es igual, a lo que ordinariamente se llama derecho natural, o principios de la rectitud jurídica, o normas de cultura, o, diríamos nosotros, Principios Generales del Derecho.⁴⁴

Ahora bien, algunos sistemas legislativos, como el italiano y el español, han considerado que los principios generales del derecho no son otra cosa que los principios generales del sistema jurídico positivo, obtenidos por procesos de generalización creciente de los criterios que informan los distintos preceptos.

Si el juez se remite a los principios ideales del derecho - principios de derecho natural que están inculcados en el corazón de todos los hombres y que constituyen los Principios Generales del Derecho - para normar su criterio y resolver como lo estime debido en conciencia, dichos principios adquieren realmente la categoría de Derecho Positivo y, en tal situación, deben ser considerados como fuentes formales del derecho en general.

Demófilo de Buen sostiene que son los inspiradores de un Derecho Positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso.⁴⁵

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda Edición. Trillas. México. 1994 pág. 47.

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. T.I. Octava Edición. Porrúa. México. 1994. pág.69

Mario de la Cueva, advierte que le “parece que esas nociones forman parte de las fuentes materiales o substanciales, de tal suerte que cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje las usa para decidir una controversia, imaginamos que actúa como si dispusiera del artículo primero del Código Federal Suizo de las obligaciones, esto es, dicta la sentencia “en concordancia con la norma que establecería si tuviera que realizar un acto legislativo”. Agrega De la Cueva que los principios generales representan en realidad, a la idea de justicia social.⁴⁶

Los Principios Generales del Derecho, una fórmula que se halla en el Artículo 14 de la Constitución y que ha sido un motivo excelente para que los filósofos del derecho den rienda suelta a su fantasía, si bien han olvidado que si el orden jurídico descansa en el principio de la soberanía del pueblo, los principios generales del derecho no pueden ser sino los que el pueblo puso en la base de su orden jurídico, quiere decir, son los principios de la democracia del pueblo para el pueblo.

Los Principios Generales de Justicia Social que derivan del Artículo 123 Constitucional, sin duda, estos principios son uno de los aspectos de los principios generales del derecho, pero al darles un rango propio, la Comisión quiso destacar que la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del Artículo 123, una categoría que regula las

⁴⁶ Ibidem, pág. 70

relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa.

Los Principios Generales Del Derecho, dichos principios superiores de justicia y rectores del derecho positivo, significan criterios definidos y concretos, propios para interpretar e integrar la Ley, y son fundamentalmente los de Igualdad, Libertad y Certeza o Seguridad Jurídica.

Esta fórmula de amplio contenido, pero impreciso y abstracto, fue reconocido en Roma, aunque en forma implícita, pues no se manifestaron expresamente en su legislación.

En la Edad Media se aplica en ausencia de la ley escrita, la ley derivada de la razón y de la Ley Natural.

Ya a mediados del siglo XIII, se habla de Principios de Derecho, aunque sin ningún carácter obligatorio y sin fuerza legal hasta el proyecto del Código Napoleónico, pero este ordenamiento no pasó de proyecto.

Es hasta 1889 en que aparece con toda precisión en España, la fórmula "Los Principios Generales del Derecho", consagrándola en su Código Civil, el que estableció que cuando no haya una ley exactamente aplicable al caso controvertido, procedía su observancia. En México los podemos encontrar desde los Códigos Civiles de 1870 y 1884, los que disponían que cuando no se pueda decidir una controversia judicial, ni por

el texto, ni por el sentido natural o espíritu de la Ley, deberá decidirse según los principios generales del Derecho, tomando en consideración todas las circunstancias del caso.

Los Principios Generales del Derecho, que para una parte importante de tratadistas jurídicos son como axiomas o verdades jurídicas universales con una existencia propia, siempre requieren como presupuesto real la ausencia de una disposición aplicable al caso que trate de ser resuelto por el órgano jurisdiccional, es decir, son de aplicación frente a una laguna de la ley.

Los Principios Generales del Derecho, son postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del Derecho y no tienen entre ellos prelación ni jerarquías.

LA LIBERTAD

En cuanto al principio general de Derecho relativo a la libertad, fundamentalmente debemos distinguir entre la libertad natural y la libertad jurídica.

La libertad natural es la posibilidad de hacer todo lo que se estima deseable y factible.

La libertad jurídica es la posibilidad de hacer todo lo que se desee dentro de los lineamientos que el sistema legal vigente establezca, siendo por tanto una libertad encuadrada en el ordenamiento social y jurídico que rige en la comunidad donde el hombre se desenvuelve.

Es libertad organizada y limitada por el Derecho, en salvaguardia y defensa del bien común y del interés público.

El principio de libertad es consubstancial al ser humano y por lo tanto, ha existido desde la existencia misma del hombre, por lo que hay una extraordinaria similitud entre la libertad natural y la jurídica.

La libertad como Principio General del Derecho, está establecida en nuestra Carta Magna y en casi todas las constituciones de los países democráticos del mundo, pero universalmente considerada se observa cierta tendencia a limitar o precisar cada vez más su alcance y albedrío en interés de la colectividad y a veces del Estado, lo que no le resta importancia a su rango sobresaliente y respetable en toda filosofía del Derecho.

En nuestro país las libertades están reconocidas como garantías individuales y establecidas constitucionalmente, consagrándole el Capítulo Primero de su Título Primero de la Carta Magna, la que garantiza, entre otras libertades, la libertad de creencias, de educación, de decisión sobre el número de hijos que se deseen tener así como para dedicarse a la profesión, industria, comercio y trabajo que se deseen.

Asimismo, se consigna constitucionalmente la libertad para recibir y disponer del producto del trabajo, reconocimiento expresamente la libertad política, cívica, religiosa y de ideas en general.

LA IGUALDAD

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, este vocablo que viene del latín, significa conformidad de una cosa con otra en naturaleza, forma, calidad y cantidad y también principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.

De acuerdo a la naturaleza los hombres son desiguales, no equivalentes unos a otros, lo que está universalmente reconocido histórica, filosófica y científicamente.

Así vemos cómo la naturaleza ha dotado a los hombres no en forma igual a todos, los que gozan de diferencias de carácter, de resistencia, fuerza, peso, inteligencia, habilidad memoria y demás cualidades y características personales, a veces consubstanciales a la personalidad misma de cada uno, cuyas diferencias son las que hacen tan necesaria la vida en sociedad, la que es intercambio y complementación, aunque se identifique en su misma naturaleza humana y su idea de dignidad.

Desde el punto de vista jurídico, tenemos que la Igualdad tiene trascendencia jurídica sólo cuando es aceptada por el Derecho y sólo en los términos que éste la regule y considere.

Su fundamento lo encontramos en que los hombres tienen igual naturaleza, su actividad social debe ser regida por las mismas normas, reconocedoras de este principio y aunque aquellas deben regirse conforme a sus diversas actividades. Se trata de una igualdad formal.

El Principio de la Igualdad no es absoluto como el de la Equidad, pues está limitado por infinidad de factores, técnicos, jurídicos e históricos.

La igualdad de derechos se puede considerar que consiste en que las leyes que deben ser generales, no pueden establecer excepciones a favor o en contra de personas o grupos determinados, ni para restarles o negarles derechos ni para concederles privilegios o prerrogativas.

La igualdad como garantía individual podemos concebirla en el sentido de que se deben considerar como iguales ante la ley, únicamente a los que se encuentran en la misma situación jurídica.

Los preceptos de la Constitución General que reconocen este principio de igualdad son los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 12° y 13°, 123°.

LA SEGURIDAD Y LA CERTEZA JURÍDICA.

Estos vocablos que generalmente se emplean como sinónimos o similares, no lo son, pues la "seguridad jurídica" es la garantía que tiene el individuo en el orden jurídico establecido de que sus derechos le son reconocidos y en su caso protegidos por el Estado.

La seguridad jurídica, es objetiva y representa garantía de estabilidad, la que a su vez exige un definido y respetado Estado de Derecho.

La certeza jurídica, es el conocimiento que tenemos a través de las leyes, de nuestros derechos, garantías y también limitaciones y prohibiciones jurídicas, independientemente de la intervención o participación coactiva del Estado. La característica de este principio de derecho no radica en la bondad o justicia de la norma, sino en su valor instrumental, como medio de actuación del individuo en la comunidad en que vive.

La certeza jurídica, es un estado subjetivo del individuo que conoce cuál debe ser su conducta. Este principio de derecho se da cuando el individuo conoce la ley ; y la seguridad jurídica, cuando el individuo no solamente conoce la ley, sino además que puede ser protegido y

respaldado hasta por la fuerza pública, si fuera necesario, en defensa de sus legítimos derechos.

La certeza jurídica existe desde que existe la ley y ésta es conocida y la seguridad jurídica, se produce a posteriori, es decir, cuando la norma legal es violada o desconocida y se impone su aplicación.

Tanto a la seguridad como a la certeza jurídica le es indispensable la existencia del Derecho Positivo.

Se puede afirmar que la garantía de seguridad jurídica, consiste en la obligación que tiene la autoridad, al emitir sus actos como tal, de cumplir con las formalidades y los requisitos señalados al efecto en la constitución y en las leyes.

Estas garantías se establecen y regulan en los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 26 de la Carta Magna, los que en resumen establecen que las autoridades deben ajustarse, revestir y fundar sus actos en lo dispuesto en los artículos antes citados, los que presentan y consagran las garantías de seguridad jurídica.

A continuación tenemos algunos ejemplos de Principios Generales del Derecho en relación a la prueba documental, que se utilizan en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje :

I. Lo accesorio sigue la suerte de lo principal, cuando un trabajador pide en su escrito inicial de demanda, como acción principal su indemnización o su reinstalación en el puesto que ocupaba antes de su despido injustificado, y además pide el pago de salarios caídos como prestación accesorio, y si no es procedente la principal menos la accesorio.

II. El que afirma esta obligado a probar, se da cuando el actor señala que es trabajador de base, con un sueldo y un horario determinado, y el Titular demandado se excepciona señalando que no es un trabajador de base, que no existe relación jurídica de trabajo, sino que existe un contrato de prestación de servicios profesionales y que además no labora físicamente en las oficinas de la dependencia y no tiene un horario establecido ; entonces al afirmar que no hay relación jurídica de trabajo la forma de acreditarlo sería exhibiendo la documental consistente en el contrato de prestación de servicios profesionales, en consecuencia probando que su pago es por honorarios.

3.7. LA EQUIDAD

El concepto clásico de equidad fue acuñado, con precisión y claridad, por Aristóteles. La definición dada por el Maestro de Estagira es, todavía, la más generalmente aceptada por los juristas modernos. La equidad desempeña, según el preceptor de Alejandro, la función de un

correctivo. Es un remedio que el juzgador aplica, para subsanar los defectos derivados de la generalidad de la ley. Las leyes son, por esencia, enunciados generales. Por amplias que sean no pueden abarcar todos los casos. Hay múltiples situaciones que escapan a la previsión del más sagaz legislador. La aplicación fiel de una norma a una situación determinada, podría resultar, a veces, inconveniente o injusta. En tales circunstancias, debe el juez hacer un llamamiento a la equidad, para atemperar los rigores de una fórmula demasiado genérica. La equidad es, por consiguiente, de acuerdo con la concepción aristotélica, una virtud del juzgador.⁴⁷

He aquí en qué forma distingue el filósofo las nociones de equidad y justicia : Lo equitativo y lo justo son una misma cosa ; y siendo buenos ambos, la única diferencia que hay entre ellos es que lo equitativo es mejor aún. La dificultad está en que lo equitativo, siendo justo, no es lo justo legal, sino una dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal. La causa de esta diferencia es que la ley es siempre general, y que hay ciertos objetos sobre los cuales no se puede estatuir convenientemente por medio de disposiciones generales. Y así, en todas las cuestiones respecto de las que es absolutamente inevitable decidir de una manera general, la ley se limita a los casos más ordinarios, sin que disimule los vacíos que deja. La ley no es por esto menos buena : la falta no está en ella ; tampoco está en el legislador que dicta la ley ; está por entero en las circunstancias propias de la vida ; porque ésta es precisamente la condición de todas las cosas prácticas. Por consiguiente,

⁴⁷ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Op Cit. pág. 373

cuando la ley dispone de una manera general, y en los casos particulares hay algo excepcional, es entonces, viendo que el legislador calla o que se ha engañado por haber hablado en términos generales, es imprescindible corregirle y suplir su silencio. Lo propio de lo equitativo consiste precisamente en restablecer la ley en los puntos en que no contempla la norma, a causa de la fórmula general de que se ha servido. Tratándose de cosas indeterminadas, la ley debe de contemplar los supuestos necesarios para sanear dichas indeterminaciones.

El recurrir a la equidad permite, según Aristóteles, corregir la generalidad de la ley, y substituir a la justicia legal abstracta, la absoluta justicia del caso concreto.

La Equidad históricamente uno de los conceptos más antiguos en el mundo, la que sin duda es anterior a la justicia. La Ley del Tali6n, es evidente que envuelve este concepto de equidad, en forma empírica justa y distributiva.

La equidad no parece diferenciarse mucho de la idea que tenemos de justicia, ni tampoco de la idea conciencia, moral o sentimiento instintivo, factores o elementos que también intervienen en el estudio y resolución del caso debatido.

La equidad de concepto filosófico pasó a formar parte, como elemento importante en la aplicación del Derecho Positivo, incorporándose a la legislación, algunas de las que la consideran, un elemento de interpretación de la ley, especialmente cuando ésta es insuficiente en su enunciado o se precisa flexibilizar la rigidez de su estructura o contenido.

La equidad podemos considerarla como justicia natural, razón o conciencia que suple el silencio o confusión de las leyes.

En la doctrina se ha discutido mucho sobre su carácter de Principio General de Derecho.

Hay legislaciones extranjeras que expresamente establecen que la sentencia definitiva debe contener la enunciación de las leyes y, en su defecto, de los principios de equidad con arreglo a los cuales se pronuncia el fallo. También hay legislaciones que declaran que los pasajes oscuros o contradictorios de las leyes se interpretarán del modo que parezca más conforme al espíritu de la ley y a la equidad natural.

En la legislación laboral mexicana la presencia de la equidad es irrefutable, pues la misma se manifiesta, por ejemplo, en el artículo 17 que señala. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo sexto, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes los Principios Generales que deriven de dichos

ordenamientos, los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

El artículo 753, fracción primera de la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931 disponía: "La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y hará ver a las partes la justicia y equidad de su proposición".

El artículo 841 de la vigente Ley Federal del Trabajo establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Asimismo, la fracción VI del artículo 840 del actual Código Laboral ordena: "El laudo contendrá... las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y la doctrina que le sirva de fundamento".

Mario De la Cueva, sostiene ahora, sin embargo, que se trata de "una fuente formal supletoria" cuya esencia consiste "en el mandamiento al juez para ser indulgente con las cosas humanas y mirar a la intención

de las normas laborales que es la justicia social, colocándola siempre por encima de los bienes materiales".⁴⁸

La equidad de acuerdo con el artículo 2°. de la Ley Federal del Trabajo, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, que el equilibrio implica la tutelación de los derechos del trabajador, quien es el elemento débil en la relación laboral. Equidad, en consecuencia, significa proteger al trabajador, mediante la garantía de sus derechos mínimos y la imposibilidad de que pueda renunciar a las prestaciones que en su beneficio la ley le concede.

El equilibrio es fruto de la colaboración y protección debidas por la acción recíproca que existe en el transcurso de la relación Jurídica Laboral, lo cual está íntimamente vinculado con la participación que compete a las asociaciones profesionales y al régimen de convenciones colectivas.

A continuación tenemos algunos ejemplos de Equidad, que se llevan a cabo en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

I. Para acreditar el carácter de trabajador así como sus funciones, se requiere como prueba documental principal en el caso de la materia Laboral Burocrática, Tarjetas de Asistencia y el Nombramiento, que es el

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. Cit. pág. 450.

documento que en forma homóloga se constituye como contrato individual de trabajo, y que tiene por efecto, acreditar la existencia de la relación laboral, así como todos los derechos y obligaciones existentes entre las partes que lo celebran.

II. Tenemos que la documental como es el nombramiento, es muy importante, toda vez que con el se acredita el salario que se percibe, para efecto de regular en su caso las horas extras promediadas por el trabajador, y que se le tienen que liquidar o pagar por la justa retribución del salario con respecto a la jornada desempeñada.

III. Para el caso de que el patrón se abstenga a cubrir el salario correspondiente por una jornada regulada en la Ley Burocrática, debemos atender y observar las documentales principales para acreditar la desmesura del patrón (Estado).

De lo anterior se infiere como el documento por excelencia : Las tarjetas de control de asistencia originales y con la firma autógrafa del trabajador, para el efecto de acreditar las horas laboradas de manera efectiva, así como nóminas que de acuerdo al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, debe conservar el patrón.

IV. Ante la imposibilidad de un trabajador en su carácter de actor, para presentar un documento que no se encuentra en su poder ; puede ser requerido por intervención del Tribunal, toda vez de que como se trata de documentos que por naturaleza no se encuentran en poder del

trabajador, resulta necesario la participación y asistencia de esta Autoridad, atento al principio de equidad y suplencia que se debe de observar en favor de la parte más desprotegida tales como : Catálogo de puestos, Nominas, Tabuladores, Tarjetas de Control de Asistencia, Actas Administrativas.

Resumiendo este capítulo, y en relación a las documentales certificadas en el Derecho Laboral Burocrático, tenemos que la figura de la supletoriedad es importante, toda vez que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no hay disposición directa respecto a la prueba documental, sobre su admisión y desahogo, entonces hay que apoyarnos en el cuerpo normativo en donde la Institución Jurídica que se interpreta ha sido desarrollada con mayor amplitud y eficacia. Ya que la supletoriedad de leyes sólo se aplica para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integre con principios generales contenidos en otras leyes. Esta figura jurídica generalmente se aplica mediante referencia expresa de un texto legal que la reconoce y autoriza su aplicación.

Bien sabemos que en materia laboral burocrática el mayor porcentaje de interpretación por la vía de la supletoriedad es procesal.

Por lo anterior en primer término recurrimos a la Ley Federal del Trabajo, que prevé todo lo concerniente a la prueba en comento, esta ley es primordial en el procedimiento que se lleva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que como Ley Supletoria hacemos uso de ella,

porque establece desde lo que son los medios de prueba, su admisión y desahogo, las pruebas documentales públicas y privadas.

En cuanto a la costumbre, los Principios Generales del Derecho, y la Equidad en relación a la prueba documental, en pocas ocasiones se llegan a utilizar, ya que la Ley Federal del Trabajo ; establece todo lo relacionado a la prueba de referencia.

Por lo que hace al Código Federal de Procedimientos Civiles, Leyes del Orden Común, y los Usos no se utilizan, únicamente respecto a la prueba ya citada, en el procedimiento en el Apartado B, por lo antes expuesto.

CAPÍTULO 4

DOCUMENTALES CERTIFICADAS POR LAS DEPENDENCIAS EN EL APARTADO B Y SU VALOR PROBATORIO

4.1. LAS PRUEBAS EN EL APARTADO B Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las pruebas en el apartado B del artículo 123 Constitucional se ofrecen desde el escrito inicial de demanda y el de contestación de acuerdo con su artículo 129 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para el caso en contrario de que no sean acompañadas en cualquiera de estos dos actos procesales, o sea que sean acompañadas y exhibidas en los mismos y en su caso indicar el lugar donde se pueden localizar dichas pruebas la consecuencia inmediata sería su desechamiento.

Primero se tienen por ofrecidas las pruebas que indica el actor y se reserva a proveer sobre su admisión en la audiencia de Ley, y con fundamento en el artículo 123 apartado B, fracción XII Constitucional, 124 fracción I y 124-B fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se tiene por demandado al Titular de alguna dependencia del Gobierno Federal, se emplaza a este con las copias simples de la demanda, documentos que se acompañan y del acuerdo admisorio, para que en un término de cinco días hábiles, produzca su

contestación , apercibido que de no hacerlo en el término concedido o de resultar mal representado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, con fundamento en los artículos 130 y 136 de la ley en comento.

Se contesta la demanda ; y se tiene por reconocida y acreditada, la personalidad de los apoderados legales del titular demandado, con fundamento en el artículo 134 de la Ley en cita, se tienen por opuestas las defensas y excepciones hechas valer, reservándose a proveer sobre la admisión de las pruebas ofrecidas, en la audiencia de ley.

Una vez ofrecidas todas y cada uno de los elementos base de la acción para acreditar la pretensión por parte del trabajador y en su caso del Titular Demandado, al contestar la demanda se señalara día y hora para la celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución con fundamento en el artículo 131 de la Ley Burocrática ; una vez hecho lo anterior en la hora y el día señalado para la audiencia de referencia se deberá de abrir el período de recepción de pruebas con fundamento en el artículo 132 de la Ley de referencia, quedando a cargo del Secretario de audiencias del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en la Sala en la que se haya radicado la demanda ; luego se procede a calificar las pruebas, admitiendo las que se estimen convenientes y desechando todas aquellas que no tengan una relación directa con la litis planteada, esto es que no exista una concordancia entre las pruebas que se ofrezcan y el hecho que se pretende acreditar.

Una vez que se cerro el período de recepción de pruebas se continuara con el desahogo de las mismas, primero serán desahogadas las ofrecidas y admitidas previamente por el actor y posteriormente las del demandado, en la forma y términos en los cuáles el Organo Colegiado del conocimiento considere oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y tratando de dar la mayor celeridad posible al procedimiento.

Ahora bien cabe resaltar que dentro de la ley reglamentaria en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no existe una forma específica en cuanto al procedimiento para el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, así como de cualquier documental exhibida y la cual tenga que ser perfeccionada, por lo tanto y de acuerdo con el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberá de aplicarse supletoriamente lo establecido en el Título Décimo Cuarto, Capítulo doce hasta la Sección Tercera de la Ley Federal del Trabajo en atención a que la misma contempla los medios efectivos de perfeccionamiento de las documentales, ya sea tratándose de documentales públicas o privadas.

Una vez que se ha hecho referencia a la Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional el cual rige las relaciones entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo; habremos de hacer una pequeña comparación, con la ley que regula las relaciones de trabajo entre los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Para iniciar debemos precisar que el procedimiento se inicia con el escrito inicial de demanda en el cual y a diferencia de la Ley Burocrática antes referida, no se debe de ofrecer prueba alguna si no hasta después de celebrada la audiencia de conciliación, en donde las partes deben manifestar concretamente que no tienen interés en llegar a un arreglo ; hecho lo anterior y una vez que se contesta la demanda se ofrecen las pruebas con las cuales se pretendan acreditar tanto la pretensión del actor así como las excepciones del demandado, quedando a la decisión de la autoridad competente, la aceptación o desechamiento de las mismas.

Para efecto de nuestro trabajo referiremos única y exclusivamente a las pruebas documentales las cuales podemos dividir las en documentales públicas y privadas.

Las Públicas de acuerdo con el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, "son aquellas cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones". Debiéndose entender como un ejemplo claro respecto de este concepto primeramente el de un funcionario que de acuerdo con las facultades que le confiere una ley, expide un documento, en este caso sería cuando un Juez del Registro Civil, realiza el registro del nacimiento de un recién nacido en lo que es la República Mexicana y expide una constancia de dicho registro.

Ahora bien otro caso sería el que establece en su artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo, el cual obliga a la Junta a expedir a cualquiera de las partes involucradas en un conflicto, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente.

Los documentos públicos de acuerdo con la ley de referencia ; harán fe en el juicio sin necesidad de legalización ; esto es que harán prueba plena sin necesidad de perfeccionamiento alguno para tales documentos, por el hecho de ser expedidos por autoridades ya sea de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios.

Documentales Privadas, la Ley Federal del Trabajo, establece por exclusión que son aquellos documentos que no reúnen las condiciones de las documentales públicas antes aludidas.

Ahora bien y toda vez que estos documentos por el solo hecho de venir ya sea de terceros o por las mismas partes se tiene la obligación de exhibirlos y se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, en caso de que sean objetadas en cuanto a contenido y firma. Otro caso sería el de exhibir el documento privado en copia simple o fotostática el cual en caso de ser objetado, la parte oferente podrá solicitar la compulsión o cotejo con su original, debiendo precisar el lugar donde se encuentra el mismo. O bien cuando un documento provenga de un tercero ajeno a juicio y esté resulte ser impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y forma por el suscriptor y el último de los casos sería de los informes o copias que obren en poder de alguna autoridad, la Junta deberá de solicitárselos.

Concluyendo y respecto del resultado que se obtenga de los perfeccionamientos propuestos por las partes en cada prueba documental a las que hemos hecho referencia, será hasta el momento en que se dicte el laudo respectivo cuando se les otorgue y conceda el valor probatorio correspondiente, tomando en cuenta un análisis profundo de cada una de estas pruebas.

4.2. LOS DOCUMENTOS CERTIFICADOS.

Anteriormente expresamos las clases de documentos que contempla la Ley pero no se estableció de una manera concisa lo que se entiende por documento, no obstante de que existe una gran divergencia en cuanto al concepto de documento, nosotros diremos que es: una representación y manifestación de un pensamiento o declaración de voluntad que puede ser material, como las marcas, o los signos o literal, en consecuencia es todo objeto válido para demostrar una verdad.

Habiendo establecido la definición de lo que es para nosotros un documento y para mejor entendimiento de este punto en cuestión señalaremos el concepto de certificación para Eduardo Pallares, él cual la define de la siguiente manera "es la constancia puesta por el Secretario de un Juzgado o Tribunal dando fe de algo, sea de la existencia de un documento, de la práctica de una diligencia, de la expiración de un término o de su computo".

CONCEPTO DE CERTIFICACION : Es el acto jurídico que tiene por efecto verificar la certeza de los antecedentes que respalde el documento, que para tal efecto se expide.

Por lo anterior, hemos de llegar a dar la definición de lo que son los Documentos Certificados : Son todos aquellos que están expedidos por un funcionario facultado para tal efecto, dicha facultad debe ser expresa y comprendida dentro de un ordenamiento jurídico, ya que dicho funcionario no puede ejercer más funciones, ni tener más facultades que las que las propias leyes establecen, además dicho funcionario tiene fe pública.

Un claro ejemplo de la anterior definición es en cuanto a los Secretarios Generales Auxiliares y de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como los Generales, los cuales tienen encomendado dentro de sus facultades el expedir copias certificadas de los documentos que integran un expediente, que se encuentre dentro de la asignación de la Sala en la cual desempeñen sus funciones, en términos del artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de lo cual las certificaciones que se hagan de documentos que se encuentren integrados en un expediente de diversa Sala, carecerá de todo régimen de validez Jurídico, pues se encuentra fuera de las facultades que le otorga la Ley, para tal efecto.

De lo anterior como puede apreciarse el hecho de ser un funcionario público no es bastante para poder expedir copias certificadas

de documento alguno, sino que debe de existir un ordenamiento legal que lo faculte para ello, por lo tanto se debe de constreñir única y exclusivamente al mismo, como puede darse el caso de que exista en autos una copia certificada por otra autoridad, y se certifique por parte de la autoridad de conocimiento dicha documental, pero dado el caso se incurriría en una transgresión de legitimidad en atención a que no se tiene el original del documento que se pretende certificar, es por ello que al hacerlo se debe de remarcar que es una copia certificada, de la certificación de la documental en cuestión, asimismo lo anterior no produciría el pleno valor probatorio ni de convicción que se trata de probar con la segunda certificación, salvo que se ofreciera un medio de perfeccionamiento idóneo para respaldar a la certificación en comento.

Por otra lado no basta el hecho de que se tengan las facultades para certificar documentos, como por parte de un funcionario, pues debe además de serle solicitadas por escrito y que dicho escrito sea resuelto de manera afirmativa para efecto de la expedición de las certificaciones que le soliciten, esto es para que queden satisfechos los requisitos que señalen las propias leyes respecto de la petición de las partes y quede de manera indubitable la constancia de la autorización y entrega de dichas certificaciones.

Ahora debemos considerar que aún y cuando el funcionario tenga las facultades conferidas en una ley, para realizar certificaciones, las mismas carecerán de validez, siempre y cuando se trate de que dicho funcionario se encuentre prestando sus servicios para una determinada

dependencia, la cual se encuentre en conflicto ante la autoridad que puede ser en este caso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que como son parte, las certificaciones deben realizarse ante fedatarios ajenos a dichas dependencias, pues en caso dado los patrones tendrían a su favor dentro del conflicto laboral un beneficio lo cual es completamente contrario a lo establecido en la ley pues implicaría una desigualdad entre las partes en conflicto, como se desprende de la Jurisprudencia que a continuación se cita :

CERTIFICACIÓN EFECTUADA POR FUNCIONARIO DEPENDIENTE DEL TITULAR, CARECE DE VALIDEZ LA.-

Si el demandado ofrece como pruebas de su parte la documental consistente en copias certificadas por un funcionario dependiente de él, tal probanza carece de valor probatorio, en virtud de que las certificaciones llevadas a cabo por los funcionarios de una dependencia gubernamental sólo tienen validez ante ellos mismos y para las cuestiones administrativas dentro del ámbito de sus funciones, no así ante autoridades jurisdiccionales, donde se requiere que la certificación se efectúe por fedatarios independientes que la expidan conforme a las facultades y requisitos que establezcan las leyes que rijan sus actos, pues de lo contrario, los funcionarios en su calidad de patrones tendrían ventaja dentro del juicio frente a su contrario, lo que implicaría desigualdad procesal entre las partes.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

1. 7o. T. J/7

Amparo directo 9057/93. - Procurador General de la República - 25 de enero de 1994 - Unanimidad de votos - Ponente : Martín Borrego Martínez.- Secretario : Noé Herrera Perea.

Amparo directo 5647/95. - Secretario de Hacienda y Crédito Público - 22 de junio de 1995 - Unanimidad de votos - Ponente : José Manuel Hernández Saldaña - Secretaria : Beatriz García Martínez.

Amparo directo 12247/95. - Comisión Nacional del Agua - 25 de enero de 1996 - Unanimidad de votos - Ponente : Antonio Hernández Meza, en funciones de Magistrado por ministerio de ley. - Secretario : Eduardo Sánchez Mercado.

Amparo directo 397/96. - Secretario de Hacienda y Crédito Público - 22 de febrero de 1996 - Unanimidad de votos - Ponente : José Manuel Hernández Saldaña. - Secretaria : Edna Lorena Hernández Granados.

Amparo directo 5007/96 - Héctor del Castillo Martínez. - 14 de junio de 1996 - Unanimidad de votos - Ponente : Martín Borrego Martínez - Secretario : Noé Herrera Perea.

4.2.1 LA CERTIFICACIÓN ANTE NOTARIOS

Para poder hablar sobre lo que es una certificación hecha por un notario público, debemos precisar que la función para su desempeño de

dicho cargo se encomienda a particulares quienes deben ser Licenciados en Derecho, mediante la expedición de la patente correspondiente de acuerdo con el artículo 1 y 10 de la Ley del Notariado para el Distrito Federal, que a continuación transcribimos.

ARTÍCULO 1. La función notarial es de orden público. En el Distrito Federal corresponde al Ejecutivo de la Unión ejercerla por conducto del Departamento del Distrito Federal, el cual encomendará su desempeño a particulares, licenciados en Derecho, mediante la expedición de las patentes respectivas.

ARTÍCULO 10. Notario es un licenciado en Derecho investido de fe pública, facultado para autenticar y dar forma en los términos de ley a los instrumentos en que se consignen los actos y hechos jurídicos. El notario fungirá como asesor de los comparecientes y expedirá los testimonios, copias o certificaciones a los interesados conforme lo establezcan las leyes. La formulación de los instrumentos se hará a petición de parte.

Una vez que ha quedado precisado lo anterior debemos de señalar y especificar lo que se entiende por fe pública notarial, la cual de acuerdo con Bernardo Pérez Fernández del Castillo establece "la fe pública notarial es una facultad del estado otorgada por la Ley. La fe del notario es pública porque proviene del Estado y porque tiene consecuencias que

repercuten en la sociedad. La fe pública del notario significa la capacidad para que aquello que se certifica sea creíble”.⁴⁹

Por lo tanto la función antes mencionada constituye una relación del orden público y que da certeza en la sociedad. Dentro de las facultades y atribuciones que de acuerdo con la ley antes comentada, y que se le otorgan al beneficiario de la patente que lo acredite como un notario público se encuentran los siguientes : dentro de sus atribuciones esta la de ser un asesor de los otorgantes y de los comparecientes, esto es que dentro de su actuar en el asunto en el que se le encomiende puede dar su punto de vista jurídico respecto a la conveniencia de las solicitantes. El notario se encuentra facultado para expedir testimonios, copias o certificaciones a los interesados.

La certificación que realiza un notario público puede ser de un acto o hecho que deberá de constar en el protocolo, esté último requisito, de no encontrarse satisfecho la certificación en si, carecerá de toda validez. Esto es así en atención a que la fe pública notarial es siempre documental y concretamente protocolaria, lo anterior se deriva de que todos los actos realizados por el notario público quedarán asentados en un acta respectiva en el conjunto de libros formados por folios numerados y sellados, de acuerdo con el principio de conservación del documento y consecuentemente el de seguridad y certeza jurídica.

⁴⁹ PERÉZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo Derecho Notarial. Sexta Edición. Porrúa. México.1993. pág. 79.

Cabe resumir que las copias certificadas ante notario público tendrán pleno valor probatorio conforme a las leyes de la materia les concedan, salvo la eficacia del documento que tenga para acreditar la acción o excepción hecha valer en el procedimiento.

4.3. VALORACIÓN DE LAS DOCUMENTALES CERTIFICADAS EN EL PROCEDIMIENTO EN EL APARTADO B.

El procedimiento que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respecto de los conflictos generales entre las diversas Secretarías de Estado y sus trabajadores, se origina e inicia con la presentación del escrito inicial de demanda, al cual se le deberán de acompañar todas y cada uno de los elementos que se crean necesarios para acreditar la procedencia de la acción que se ejercita, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ; una vez que el Tribunal de referencia tiene conocimiento del asunto de que se le plantea, mandara a emplazar al titular demandado y en su caso al trabajador demandado para que en un término de Cinco y Nueve días hábiles respectivamente contesten la demanda.

Hay que resaltar que así como el accionante inicial exhibió todas y cada una de las pruebas que creyó pertinentes, en la misma forma deberá de hacerlo el demandado pues de no ser así se le tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas, salvo que se trate de pruebas

supervenientes, como lo establece el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esto quiere decir que única y exclusivamente podrán ser aceptadas las pruebas que surgieran posterior a la fecha de la fijación de la litis en el conflicto de que se trate, pues se presume que los oferentes ya tenían conocimiento de dichas pruebas y que por una omisión no las adjuntaron junto con el escrito respectivo y como consecuencia de ello deben ser desechadas, o aquellas pruebas que tengan por objeto probar las tachas contra los testigos.

Una vez contestada la demanda la autoridad del conocimiento señalara día y hora para la celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, en la cual las partes podrán realizar manifestaciones respecto de las pruebas ofrecidas, por su contraparte y hecho lo anterior el Tribunal resolverá sobre cuales medios de prueba serán aceptados y en su caso los que serán perfeccionados así como los que se desahogan por su propia y especial naturaleza.

Una vez desahogadas todas las pruebas que fueron aportadas en el conflicto se remitirá el expediente en que se actúe para que se dicte el laudo correspondiente, sin sujetarse a reglas específicas para la estimación de las pruebas y debiendo resolver siempre a verdad sabida y buena fe guardada, expresando en el laudo las consideraciones en que funde su resolución.

Para efectos del desarrollo de este tema, hay que destacar que las pruebas documentales cuando son ofrecidas, se debe de señalar si son públicas o privadas pues mientras las primeras su formulación se encuentra encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como las que se expiden en el ejercicio de sus funciones, en las segundas por exclusión son las que no reúnen los requisitos antes indicados, por otro lado no basta el hecho de exhibir la documental pues si bien es cierto se pueden exhibir en términos de ley y que se les otorgue valor probatorio, no implica el hecho de que tenga la eficacia probatoria para acreditar la acción o excepción intentada ya que muchas veces y por diversas razones las documentales no pueden exhibirse en original, en atención a que no se encuentran en poder del oferente, en cuyo caso éste tendrá la obligación de solicitar el cotejo o compulsas con el original, debiendo precisar el lugar en donde se encuentre el original de no ser así la documental en cuestión no podrá ser eficaz ni otorgársele valor probatorio absoluto para el fin que fue propuesta, pues hay que resaltar que cuando se exhibe un documento en copia simple o fotostática, por ese solo hecho está se encuentra susceptible de alteración lo que llevaría a una inseguridad jurídica, no obstante de que dichas copias hagan presumir la existencia de su original. Una vez propuestas las documentales privadas que se crean necesarias y pertinentes por las partes, no puede de manera oficiosa la autoridad el darles o restarles valor probatorio alguno en la etapa en que se ofrecen las pruebas sino que las partes deben de dar a conocer el hecho en concreto por el cual manifiesten no les corresponde valor alguno a las pruebas en cuestión, por lo tanto la prueba junto con el medio de perfeccionamiento que se le

proponga deberá valorarse para acreditar la eficacia de la acción o excepción intentada; al momento que se dicte la Resolución correspondiente como puede apreciarse de la Jurisprudencia que a continuación se cita :

Novena Época

Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo : IV, Agosto de 1996

Tesis : I.9o.T.J/19

Página : 406

COPIAS FOTOSTÁTICAS OBJETADAS CARGA DE LA PRUEBA

Por regla general, corresponde al objetante de un documento demostrar las causas por las cuales lo objeta, esto ocurre sólo cuando el mismo es original ; pero si se trata de una copia fotostática el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo impone al que la exhibe la carga de lograr su perfeccionamiento cuando es objetada, debiendo señalar éste el lugar en donde se encuentra el original, a fin de efectuarse su compulsas o cotejo, además de que jurídicamente, no sería justificado atribuirle esa carga al objetante, puesto que la objeción lleva implícita la negación de la existencia del documento del cual se obtuvo la fotocopia y el asignarle a dicho objetante la carga de la prueba sería tanto como encomendarle que acreditara un hecho negativo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8399/94. María del Pilar Lecumberri Romero. 28 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente : Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario : Jorge Villalpando Bravo.

Amparo directo 10579/94. Arturo García Sobrevilla. 22 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente : F. Javier Mijangos Navarro. Secretario : José Morales Contreras.

Amparo directo 7989/95. Luis Concepción Flores Vega. 23 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente : Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario : José Juan Ramos Andrade.

Amparo directo 5119/96. Mario Macías Jasso. 23 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente : Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario : José Juan Ramos Andrade.

Amparo directo 6429/96. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 20 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente : Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario : José Juan Ramos Andrade.

Por otro lado y en el caso de que por una omisión la contraparte no manifieste objeción alguna con el afán de restarle valor probatorio a una

documental propuesta por la contraria ya sea en copia simple, al carbón o fotostática, de un documento público o privado, no merecerá valor probatorio, pues no puede presumirse que se acepta que dicha documental coincide con su original, como lo establece la Jurisprudencia :

Octava Epoca

Instancia : Cuarta Sala

Fuente : Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo : 68, Agosto de 1993

-Tesis : 4a./J.32/93

Página : 18

COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACIÓN DE LA.

Para determinar la eficacia probatoria de la prueba documental consistente en copia fotostática sin certificar, debe atenderse, ante todo, a que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 797 y 801, establece la regla general de que tratándose de pruebas documentales, éstas deben ofrecerse originales. Esta carga que pesa sobre el oferente de pruebas documentales, de exhibir en original las que tenga en su poder, se justifica, con mayor razón, cuando el oferente es el patrón y se trata de documentos que, de acuerdo con el artículo 804, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Por su parte, el artículo 798 cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las copias fotostáticas, pese a que éstas últimas en realidad, son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto. Esta

observación es importante en virtud de que la naturaleza real de este tipo de probanza no puede desconocerse al efectuar su valoración. En efecto, como la copia fotostática se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales es posible lograr la composición, arreglo o alteración de los objetos reproducidos, no puede descartarse la posibilidad de que aquélla no corresponde de una manera real o auténtica al contenido exacto o fiel del documento o documentos de los que se toma. De ahí que cuando el oferente exhibe copias fotostáticas sin certificar y éstas son objetadas, debe señalar el lugar donde se encuentra el original para que se lleve a cabo la compulsión o cotejo correspondiente, y si no lo señala, aquel documento carecerá de valor probatorio, en virtud de que no habrá modo de comprobar su fidelidad o exactitud. Si la copia fotostática que se ofrezca no es objetada, ello no trae como consecuencia el que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque si constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo, en conciencia, con las demás pruebas ; en efecto, aun cuando el artículo 810 de la ley Federal del Trabajo dispone que las copias hacen presumir la existencia de los originales, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a aceptarlas como prueba plena, en virtud de que la especial naturaleza de la copia fotostática, a la que ya se aludió, constituye un riesgo que no puede ser desconocido por el juzgador e impide que le otorgue valor de prueba plena. Por último, puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no se a objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se halla el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha prueba documental.

Contradicción de tesis 80/90. Entre el Sexto Tribunal Colegiado y el Séptimo Tribunal Colegiado, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de mayo de 1993. Cinco votos. Ponente : Carlos García Vázquez. Secretario : Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 32/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros : Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

No puede ser óbice para concluir que con el solo hecho de cotejar o realizar una compulsa con el original de una documental, pueda otorgársele valor probatorio pleno, si la objeción particularizada que se hizo de la misma fue también en cuanto autenticidad de su contenido y firma, por lo que en este caso se deberá de ofrecer como perfeccionamiento su ratificación por parte del suscriptor o suscriptores, con el fin de que se demuestre la autenticidad de dicha documental y no solo su existencia, siempre y cuando se ofrezcan todos los medios para su desahogo.

Lo anterior lo respalda la Jurisprudencia que a continuación se cita :

Octava Epoca

Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Gaceta Semanario Judicial de la Federación

Tomo : 77, Mayo de 1994

Tesis : X.1o. J/19

Página : 85

COPIAS FOTOSTÁTICAS PERFECCIONAMIENTO DE CUANDO SE OBJETAN EN AUTENTICIDAD, CONTENIDO Y FIRMA

En diversas ejecutorias, tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como los Tribunales Colegiados de Circuito, han sostenido que las documentales exhibidas como prueba en juicio en copia fotostática simple, sin certificar, carecen de valor y por ello aun cuando no sean objetadas debe ofrecerse su cotejo o compulsas con el original, para que tengan valor; sin embargo, cuando dicho documento fue objetado también en cuanto autenticidad de contenido y firma, para perfeccionar dicha documental, no basta el simple cotejo del documento, ya que con esto lo único que se demuestra es la existencia del original del mismo, pero no la autenticidad de su contenido y firma, aspecto hecho valer en la objeción. En tal virtud, el oferente de la prueba debe además del cotejo ofrecer el reconocimiento de contenido y firma a cargo de los suscriptores, medios de perfeccionamiento que la Junta está obligada a admitir, sujetando desde luego el reconocimiento de los signantes a que previamente se efectúe el cotejo y quede acreditada la existencia del original del documento exhibido en copia fotostática.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 576/92. Juana Pimentel García. 10 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente : Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria : María Dolores Olarte Ruvalcaba.

Amparo directo 850/92. Gumersindo Antonio López. 13 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente : Faustino Cervantes León. Secretario : Ruber Alberto Rodríguez Mosqueda.

Amparo directo 612/92. Tila del Carmen Piedra García y otros. 22 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente : José Vargas Ruiz. Secretaria : Adelita Méndez Cruz.

Amparo directo 91/93. René Zamudio Delgado. 9 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente : Faustino Cervantes León. Secretario : Ruber Alberto Rodríguez Mosqueda.

Amparo directo 236/93. Petróleos Mexicanos. 18 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente : Faustino Cervantes León. Secretario : Ruber Alberto Rodríguez Mosqueda.

En lo relacionado con la valoración de las copias certificadas por Dependencias u Organismos diversos a las partes, estas tendrán pleno valor probatorio que les concede la Ley, pero no la eficacia para acreditar

un hecho en concreto o para lo cual se haya propuesto, como se sostiene en la siguiente Jurisprudencia :

INSTANCIA CUARTA SALA

Fuente : Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Número : 66, Junio de 1993

Tesis : J/4a. 28/93

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL EJECUTIVO FEDERAL FUERZA PROBATORIA DEL CATÁLOGO DE PUESTOS EN LA DETERMINACION DEL CARÁCTER DE.

La interpretación sistemática y armónica de los artículos 5o. fracción II, 7o., y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, permite considerar que para determinar los puestos de confianza al Servicio del Poder Ejecutivo, el legislador siguió el sistema fundamental de catalogar como de confianza diversos tipos o clases de funciones, dejando a los titulares de las dependencias y a los sindicatos respectivos, la elaboración de catálogos de puestos en los que han de asentar, entre otros datos, el correspondiente a si son de base o de confianza, debiendo hacerse notar que esa labor de clasificación consiste, fundamentalmente, en cotejar las labores realizadas en cada puesto, con las funciones ; relacionadas en la fracción II, del citado artículo 5o. De aquí se deduce que si el catálogo solo revela el acuerdo de las partes mencionadas sobre que puestos son de base o de confianza, y si para ese acuerdo deben

tener en consideración la **clasificación de la Ley ; la fuerza probatoria del catálogo no es, necesariamente, decisiva para resolver a qué grupo** pertenece el puesto del trabajador, sino que debe estimarse sólo como un elemento más para descubrir su verdadera naturaleza a la que deriva de las funciones desempeñadas.

Contradicción de tesis 29/90. Entre el Sexto Tribunal Colegiado y el Primer Tribunal Colegiado ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de mayo de 1993. Cinco votos. Ponente : Juan Díaz Romero : Secretario : Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 28/90. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diez de mayo de mil novecientos noventa y tres por cinco votos de los señores ministros. Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Lo mismo sucede en tratándose de copias certificadas por un notario público ya que estas documentales son expedidas por un fedatario con facultades para ello.

Lo que no sucede con las certificaciones hechas a documentales ofrecidas por el propio demandado ya que estas y como ya hemos analizado carecen de validez, en virtud de haber sido certificadas por el propio oferente, ya que al ser parte en un conflicto ; no pueden tener la misma validez puesto que ya no actúan en su Imperio de Autoridad y lo

hacen como parte de un conflicto, esto lo respalda la Jurisprudencia que a continuación se cita :

CERTIFICACIÓN EFECTUADA POR FUNCIONARIO DEPENDIENTE DEL TITULAR, CARECE DE VALIDEZ LA.- Si el demandado ofrece como pruebas de su parte la documental consistente en copias certificadas por un funcionario dependiente de él, tal probanza carece de valor probatorio, en virtud de que las certificaciones llevadas a cabo por los funcionarios de una dependencia gubernamental sólo tienen validez ante ellos mismos y para las cuestiones administrativas dentro del ámbito de sus funciones, no así ante autoridades jurisdiccionales, donde se requiere que la certificación se efectúe por fedatarios independientes que las expidan conforme a las facultades y requisitos que establezcan las leyes que rijan sus actos, pues de lo contrario, los funcionarios en su calidad de patrones tendrían ventaja dentro del juicio frente a su contrario, lo que implicaría desigualdad procesal entre las partes.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

1.7o.T.J/7

Amparo directo 9057/93. - Procurador General de la República - 25 de enero de 1994 - Unanimidad de votos - Ponente : Martín Borrego Martínez.- Secretario : Noé Herrera Perea.

Amparo directo 5647/95. - Secretario de Hacienda y Crédito Público - 22 de junio de 1995 - Unanimidad de votos - Ponente : José Manuel Hernández Saldaña - Secretaria : Beatriz García Martínez.

Amparo directo 12247/95. - Comisión Nacional del Agua - 25 de enero de 1996 - Unanimidad de votos - Ponente : Antonio Hernández Meza, en funciones de Magistrado por ministerio de ley. - Secretario : Eduardo Sánchez Mercado.

Amparo directo 397/96. - Secretario de Hacienda y Crédito Público - 22 de febrero de 1996 - Unanimidad de votos - Ponente : José Manuel Hernández Saldaña. - Secretaria : Edna Lorena Hernández Granados.

Amparo directo 5007/96 - Héctor del Castillo Martínez. - 14 de junio de 1996 - Unanimidad de votos - Ponente : Martín Borrego Martínez - Secretario : Noé Herrera Perea.

PROPUESTAS.

PRIMERA. Que cuando un titular, en su carácter de demandado, ofrezca como pruebas de su parte, documentales consistente en copias certificadas por un funcionario dependiente de él ; aunque conforme al *Reglamento Interior de cada dependencia* pueden certificar, que no se les de pleno valor probatorio a tales probanzas, aún cuando el actor no objetara esa prueba ; y que la copia certificada que exhiba se manejara como una copia simple, para que se encuentren en una igualdad procesal ambas partes.

Y tratándose de un juicio laboral, no debe perderse de vista que ambas partes (tanto el trabajador como el patrón Estado) concurren en una esfera jurídica de igualdad, es decir, el Estado pierde su rango de Autoridad y con ello las prerrogativas concedidas en vía administrativa, esto con la finalidad de que los puntos sujetos a la controversia se resuelvan con los elementos probatorios que permitan buscar al Tribunal Laboral, la verdad legal en el juicio, sin favorecer a ninguna de las partes.

SEGUNDA. Que los titulares, cuando exhiban documentos certificados como prueba, se realicen dichas certificaciones por persona ajena a juicio, en este caso un notario público.

Por lo que las certificaciones hechas a documentales, ofrecidas por el propio demandado, deben de carecer de validez, en virtud de haber sido certificadas por el propio oferente de dicha prueba, ya que al ser parte en un conflicto no pueden tener la misma validez, puesto que ya no actúan en su imperio de Autoridad, y lo hacen como parte de un conflicto ; por lo que se requiere que la certificación de tales documentos se efectúe por fedatarios independientes que las expidan conforme a las facultades y requisitos que establezcan las leyes que rijan sus actos, y así se estaría en una igualdad procesal entre las partes en un conflicto.

TERCERA. Crear un capítulo procesal, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que no prevé cuestiones procesales para el mejor desarrollo del procedimiento Laboral para el apartado B del artículo 123 Constitucional y tiene que hacer uso de la figura jurídica de la supletoriedad, la cual se aplica mediante referencia expresa que hace el artículo 11 de la ley en comento.

Este capítulo debe contemplar las características de las pruebas, su forma de admisión, desahogo y perfeccionamiento de las mismas ; ya que nuestra Ley no las contempla, por lo que tratándose de la prueba documental pública o privada, se debe aplicar supletoriamente lo establecido en el **Título Décimo Cuarto, Capítulo Doce hasta la Sección Tercera de la Ley Federal del Trabajo**, en atención a que la misma contempla los medios de ofrecimiento así como sus respectivos perfeccionamientos de dichas pruebas.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Que no se les otorgue valor probatorio a las pruebas documentales que ofrezcan los titulares de las dependencias, consistente en copias certificadas por un funcionario dependiente de él, tratándose de un juicio laboral, donde el Estado actúa en su calidad de patrón.

SEGUNDA. Que las pruebas documentales, que se ofrezcan en copias certificadas por los titulares, de las Dependencias se encuentren certificadas ante fedatarios independientes a aquellas, y que las expidan conforme a las facultades y requisitos que establezcan las leyes que rijan sus actos, en este caso los notarios públicos.

TERCERA. Debe crearse un capítulo procesal, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dada la naturaleza especial que une a los trabajadores con los titulares de las diversas dependencias, y que contemple todo un procedimiento Laboral para el apartado B del artículo 123 Constitucional, al igual que lo prevé la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. Debe de suprimirse el segundo párrafo del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, que dice "así como los que se expidan en ejercicio de sus funciones" En virtud de que en el caso específico de la relación de trabajo de las personas que prestan un servicio personal subordinado, esto se presta a que el Estado patrón tiene la ventaja sobre el trabajador en el caso de que hubiere un conflicto, cuando se trate de Dependencias del Gobierno Federal y sus Trabajadores.

QUINTA. Debemos destacar la importancia de la figura jurídica de la supletoriedad en el desarrollo de este tema, ya que se aplica para integrar una omisión en la Ley de la materia, y opera en aquellos casos en que no se encuentra previsto en el ordenamiento de la materia *disposición directa* o existe laguna, o en el caso de nuestro tema se encuentra carente de reglamentación de cuestiones procesales.

SEXTA. Cabe resaltar, cuando se trata de aplicar supletoriamente la *splencia de la deficiencia de la Demanda del Trabajador*, la misma no se les aplica, pues se habla de integración a la Ley, por lo cual se debe de legislar al respecto, o en su caso dejar que se aplique este precepto, ya que se trata de proteger al trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría del Derecho Administrativo, Novena Edición. Porrúa. México. 1990.
- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México. 1988.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México. 1990.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo. Sista. México. 1992.
- CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Pac. México. 1991.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda Edición. Trillas. México. 1994.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más usuales sobre temas Laborales, Orientaciones Técnicas Prácticas. Tercera Edición. Trillas México. 1989.
- CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985.
- DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo. T.I. Octava Edición. Porrúa. México. 1994.
- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México. 1952.
- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral. T.II. Porrúa. México. 1990.

- ESCRICHE. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1956.
- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo, Vigésima Sexta Edición. Porrúa. México. 1988.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésima Quinta Edición. Porrúa. México. 1993.
- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Duodécima Edición. Porrúa. México. 1981.
- GUERRERO LARA, Ezequiel. et. al (compiladores). La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia. (1917-1984). T.I. Segunda Edición. UNAM. México. 1985.
- J. COUTURE, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Tercera Edición. Roque de Palma Editor. Argentina. 1985.
- MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.
- OLIVERA TORO, Jorge. Manual de Derecho Administrativo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1988.
- PALLARES, Eduardo. Diccionario del Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1991.
- PEREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Derecho Notarial. Sexta Edición. Porrúa. México. 1993.
- RIVERA SILVA, Manuel. El Procedimiento Penal. Porrúa. México. 1985.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. T. III. Porrúa. México. 1943.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1962.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centésima Decimoquinta Edición. Porrúa. México. 1998.

Ley Federal del Trabajo. Décima Segunda Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1998.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Décima Edición. Delma. México. 1998.

Código Federal de Procedimientos Civiles. Cuadragésima Octava Edición. Porrúa. México. 1998.

Ley del Notariado para el Distrito Federal. Cuarta Edición. Themis. México. 1998.

Legislación Burocrática Federal. Comentada por Mariano A. Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán. Porrúa. México. 1998

OTRAS FUENTES

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo. L-0. Novena Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Porrúa. México. 1998.

