

321
28j.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“ DERECHO PROCESAL DE TRABAJO
BUROCRATICO ”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MIGUEL GUADARRAMA CARMONA

MEXICO, D. F.

1988



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 está 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.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION.....	1
I. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO BUROCRATICO..	5
1. Generalidades.....	5
2. Fundamentos Jurídicos.....	8
3. Fuentes.....	19
4. Principios.....	28
5. Sujetos.....	39
6. Conflictos.....	45
7. División de los Procedimientos.....	50
a) Ordinario.....	50
b) Ejecución.....	51
c) Huelga.....	53
d) Especiales.....	57
e) Poder Judicial y Trabajo.....	69
II. JURISDICCION Y COMPETENCIA.....	72
1. Antecedentes.....	72
2. Jurisdicción del Trabajo Burocrático..	73
a) Clasificación de la Jurisdicción.	
- Poder Legislativo, Ejecutivo	
y de Trabajo.....	76
- Poder Judicial, Ejecutivo y	
de Trabajo.....	77

	PAG.
3. Tribunal de Conciliación y Arbitraje..	79
4. Competencia.....	97
III. LA ACCION.....	105
1. Generalidades.....	105
2. Clasificación.....	110
3. Prescripción.....	119
IV. PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	136
1. Generalidades.....	136
2. Demanda.....	137
3. Contestación.....	142
4. La Litis.....	146
5. Las Audiencias.....	148
6. Las Pruebas y su Apreciación.....	155
7. Recursos.....	182
a) Revisada.....	182
8. Personalidad.....	185
a) Registro de Personería.....	186
9. Caducidad.....	189
10. Competencia.....	192
11. Medios para mejor proveer.....	194
12. Notificaciones.....	197
13. Términos.....	200
14. Recusación.....	204
15. El Laudo y El Amparo.....	208

	PAG.
16. Auxilio Procesal.....	216
17. Costas Judiciales.....	218
18. Medios de Apremio.....	220
19. Correcciones Diciplinarias y Sancio- nes.....	223
V. PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.....	229
VI. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	242
VII. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.....	265
1. Conflictos colectivos Sindicales....	265
2. Conflictos de Escalafón.....	267
3. Conflictos de Riesgos Profesionales y Enfermedades Generales.....	294
4. Conflictos de Terminación de los --- Efectos de los Nombramientos.....	304
VIII. PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER CONFLICTOS -- ENTRE EL PODER JUDICIAL Y SUS SERVIDORES..	316
CONCLUSIONES.....	223
BIBLIOGRAFIA.....	230

I N T R O D U C C I O N

El derecho mexicano del trabajo complica su existencia cuando de las normas constitucionales que le --
dán origen, distingue dos tipos de trabajo, legal--
mente reglamentados, que en términos generales po--
dríamos clasificar en trabajadores de la iniciativa
privada y trabajadores al servicio del Estado.

Sin embargo, el problema más complejo es cuando el
estado mexicano realiza funciones de un auténtico -
patrón cuando emplea, dispone o contrata a su servi-
cio trabajadores para cumplir con sus fines propios
o de carácter económico s empresariales. En el pri-
mer caso, sus relaciones se regirán por la Ley Fede-
ral del Trabajo, en el segundo, por la Legislación
Burocrática.

Luego entonces, si el Estado es Patrón, puede pedir
amparo contra actos del tribunal de arbitraje, pues
se coloca en sus relaciones laborales en el mismo -
plano que los propios particulares, ya que si es --
"parte" de un juicio laboral, debe tener los mismos
derechos de paridad procesal. Resultando curioso -
este aspecto del derecho del trabajo.

No obstante lo anterior, la Ley es nula, cuando el estado patrón no acata los laudos dictados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

¿Porqué esta división legal de dos tipos de trabajadores, precisamente consignados en dos apartados al A) y el B) del Artículo 123 Constitucional?

Ciertamente, los trabajadores al servicio del Estado tienen derechos mínimos que ampara el apartado B) del Artículo 123 Constitucional: jornada máxima de ocho horas, descanso obligatorio, vacaciones, salario mínimo, estímulos, escalafón, inamovilidad en sus empleos, derecho de asociación y huelgas, seguridad social y jurisdicción especial para resolver sus conflictos, etc. Derechos reglamentados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que solamente comprende a los burócratas federales, es decir, a los trabajadores al servicio de los poderes de la unión (Legislativo, Ejecutivo y del Distrito Federal), excluyendo a los empleados públicos de las entidades federativas y de los municipios.

Pero, existe en la citada Ley, grandes limitaciones

que nos podrían dar la respuesta del porque dos tipos de trabajadores en la Constitución, a saber entre otros:

- ART. 3o.- Trabajador es toda persona que presta un servicio físico intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, (excluyendo la relación de trabajo indefinida para los trabajadores de planta si no existe nombramiento).
- ART. 8o.- Quedan excluidos del régimen de esta Ley los empleados de confianza.
- ART. 68.- En cada dependencia sólo habrá un sindicato.
- ART. 76.- El estado no podrá aceptar en ningún caso, la cláusula de exclusión.
- ART. 78.- Los sindicatos podrán adherirse a la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del estado, única central reconocida por el estado.

- ART. 87.- Las condiciones generales de trabajo se fijarán por el titular de cada dependencia -- respectiva, tomando en cuenta la opinión del sin dicato correspondiente a la solicitud de éste, - se revisará cada tres años.

- ART. 91.- Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

- ART. 100.- Antes de suspender las labores (huelga) los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia de Asamblea ...

- ART. 148.- El tribunal para hacer cumplir sus de terminaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos. (La ejecución de los laudos queda a merced de los titulares de las dependencias, por la falta de disposición clara y categórica que seña la el procedimiento coactivo y porque sin lugar a duda es juez y parte).

CAPITULO PRIMERO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO BUROCRATICO

1. GENERALIDADES:

Los derechos sociales, consagrados en el originario ART. 123 Constitucional de 1917, son normas aplicables a todos los trabajadores; sin exclusión, incluyendo los derechos de los trabajadores al servicio del estado, en donde se comprende la enunciación de sujetos de derecho del trabajo la denominación genérica de empleados, pudiendo ser públicos y privados o comerciales, abarcando no sólo a los trabajadores del estado (federales o locales), sino de los municipios.

Las primeras disposiciones burocráticas expedidas en cumplimiento al ART. 123 de la Constitución de 1917, fué el estatuto jurídico de 1938, de los trabajadores al servicio del estado de los poderes de la unión, expedido a iniciativa del Presidente --- Lázaro Cárdenas, creando a la vez órganos jurisdiccionales para dirimir los conflictos entre los tribunales y el estado denominados Juntas Arbitrales y Tribunales de Arbitraje.

Posteriormente, se expidió un nuevo estatuto en --- 1941, que reformó al anterior en lo que se refiere a puestos de confianza, suprimiendo, las juntas arbitrales y conservando el tribunal de arbitraje con una jurisdicción más definida y precisa, así mismo se consolida el derecho de Asociación Profesional, - y de huelga a través de la legislación federal, el derecho sustantivo y procesal del trabajo burocráti co. 1].

La Legislación Laboral tuvo su culminación en cuanto al derecho sustantivo y procesal del trabajo burocrático, la incorporación detallada de los derechos de los trabajadores del estado, el órgano encargado de dirimir los conflictos y, de derecho de la seguridad social en la Constitución, esta odi--- ción fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, que comprende el apartado B) del Artículo 123 en normas fundamentales.

1]. Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, México 1980, -- p.p. 135.

En el Diario Oficial de la Federación del 28 de ---
septiembre de 1963, se publicó la nueva Ley Federal
de los trabajadores al Servicio del Estado, estable
ciéndose entre otras cosas la inmovilidad de los --
empleados de base, así como las garantías mínimas -
que favorecen a los burocratas, como la indemniza--
ción respectiva en caso de despido injustificado.

Así mismo, el derecho procesal del trabajo burocrá-
tico, sigue los mismos estatutos anteriores, divi-
diéndose la jurisdicción burocrática para los con-
flictos entre los Poderes Ejecutivos, Legislativo y
sus trabajadores, y para el Poder Judicial y sus em-
pleados, estableciéndose por lo tanto:

- a) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
- b) El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la -
Nación.

En algunas entidades federativas se han expedido --
estatutos jurídicos de los trabajadores al servicio
de los poderes de los estados, que entre otros; ---
Tlaxcala 1957, Durango 1967 y el Estado de México -
en 1939, pero dichos estatutos son inconstituciona-
les, porque sólo el Congreso Federal, tiene faculta

des para expedir las leyes reglamentarias al Artículo 123 Constitucional.

2. FUNDAMENTOS JURIDICOS

fundamentos jurídicos, es lo que se hace con arreglo a derecho, esto es, basándose para actuar en lo jurídico, por lo que empezaremos con las normas Constitucionales aplicables en materia procesal, de donde se desprende que el Congreso de la Unión, es el que está facultado para legislar las Leyes del trabajo, concretamente en el Artículo 73, en su Fracción X, de nuestra Carta Magna y que a la letra dice:

Artículo 73.-El Congreso tiene facultad Fracción X.- para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercios, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer Banco de Emisión Unico, en los términos del Artículo

28 y para expedir las Leyes de Trabajo.

Así es, como la declaración de derechos sociales en el Artículo 123 de la Constitución, se divide en -- dos apartados el A) y el B) abarcando el primero a los obreros en general y el segundo a los trabajado res del estado, este último es materia del presente estudio por lo que es necesario transcribirlo en su integridad y al tenor establece:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al - efecto, se promoverán la creación de em-- pleos y la organización social para el -- trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir - leyes sobre el trabajo, las cuales regi-- rán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera --

general, todo contrato de trabajo.

- B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:
- I. La Jornada diaria máxima de trabajo diaria y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un --- 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 presu--

puestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

- V. A trabajo igual corresponderá salario -- igual, sin tener en cuenta el sexo.
- VI Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes.
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado garantizará 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. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quién presente la única fuente de ingreso en su familia.

- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación justificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo al procedimiento legal. En los casos de supervisión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

- V. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto a una o varias Dependencias

de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos de este Artículo les consagra.

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

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos -

después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y sus derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores ten
drán derecho a asistencia médica y medi
cinas, en los casos y en la proporción
que determine la ley.

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

- f) Se proporcionarán a los trabajadores -
habitaciones baratas, en arrendamiento
o venta, conforme a los programas pre-

viamente aprobados. Además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamientos que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para -- que adquieran en propiedad habitaciones -- cómodas e higiénicas, o bien construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan de dicho -- fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que corresponda la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley ---

reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial - de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

El Estado proporcionará a los miembros en el Activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso F) de la Fracción XI de este apartado en términos similares a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII. bis. Las Instituciones a que se refiere el párrafo quinto del Artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

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

Ahora bien, retomando lo que dice "Eduardo Pallares", en cuanto al derecho de gestión procesal, entendiéndose por Derecho de Gestión Procesal, la facultad de hacer valer un derecho en juicio; y por -- carga de gestionar el proceso o de actuar en él, la ineludible necesidad de defenderse judicialmente con tra una demanda. 2]

Como se puede apreciar, el fundamento en cuanto al - procedimiento laboral burocrático, se establece únicamente en la Ley Federal del Trabajo al Servicio -- del Estado, en su título séptimo, capítulo III, Art. 126 al 126 de dicha Ley, en una forma sumamente "deficiente", toda vez que para aplicar el derecho adjetivo se apoya en ciertas leyes supletorias, a las

2] Eduardo Pallares.-Diccionario Derecho Procesal Civil.-Editorial Porrúa. México, 1981. p.p. 531.

que nos hace referencia en su Artículo 11, con la --
salvedad que básicamente se apoya en el Código Fede-
ral de Procedimientos Civiles del Distrito Federal;-
siendo éste inaplicable procesalmente, toda vez que
el derecho laboral es en la actualidad "Autónomo", -
por lo que, la ley que debe aplicarse, únicamente de
be ser la Ley Federal del Trabajo.

3. FUENTES SUPLETORIAS.

La palabra fuente, en el derecho en un sentido figurado, se le señala como el origen o forma de nacimiento de algo. 3]

Las fuentes jurídicas, es todo aquello que dá nacimiento al derecho objetivo, o sea a las normas jurídicas. En estricto sentido tenemos dos tipos de fuentes: fuentes formales y materiales o históricas.

Debido al estudio, nos ubicaremos a la fuente formal que hace referencia o mención de la mecánica o creación estructural de las normas e instituciones jurídicas, para averiguar como llegar a ser éstas, esto es, formalmente válidas y vigentes. En estricto rigor estas fuentes señalan los procedimientos o mecanismos de creación de las normas jurídicas.

3]. Cipriano Gómez Lara.- Teoría del Proceso.- Editorial U.N.A.M. México, D.F. 1983. p.p.93.s.s.

Se pueden considerar como Fuentes Formales:

- a) La legislación
- b) La Costumbre
- c) La Jurisprudencia
- d) El reglamento
- e) La circular

Al respecto el ilustre maestro doctrinario del derecho Carnelutti considera como fuente del derecho: La Ley, La Costumbre, El Uso, El Reglamento, El contrato Colectivo, La Sentencia Colectiva de la Magistratura del Trabajo, Las Ordenanzas de las Cooperaciones, La Sentencia y Los Contratos. 4]

Para un estudio de la presente, considero que es necesario hacer ciertas referencias a las fuentes formales transcribiéndolas en forma resumida para tener una visión más clara, apoyándome en lo que dice el maestro Cipriano Gómez Lara. 5]

4] Eduardo Pallares.- op. cit. p.p. 371.

5] Cipriano Gómez Lara.- op. cit. pag. 52.

Legislación.- Para que una norma jurídica sea Ley, se necesita forzosamente seguir ciertos procedimientos al acto legislativo los cuales son: La iniciativa, la discusión, la aprobación, la sanción, la promulgación y la publicación; cuando se ha cumplido este mecanismo o secuencia se puede decir que la norma jurídica es formalmente válida.

Costumbre.- Se trata de una espontaneidad de un grupo social ya que el grupo social las considera obligatorias. Requiere la repetición constante de dichas conductas y la convicción por toda la colectividad de su obligatoriedad.

Jurisprudencia.- En nuestro sistema jurídico, la resolución de ciertos tribunales, constituyen jurisprudencia, siempre y cuando el criterio sostenido sea en cinco resoluciones, no interrumpidas por otras en contrario, y que además hayan sido aprobadas por ciertos márgenes de mayoría de los tribunales de composición colegiadas que crean la jurisprudencia.

Reglamento.- Todo reglamento contiene un conjunto de normas jurídicas generales, abstractas e impersonales, no son creadas por mecanismos legislativos, ---

sino que son expedidas por los órganos administrati
vos, básicamente por el Poder Ejecutivo Federal ---
(Consagrada en la Constitución Art. 89 Fracc. 1a), -
generalmente se expiden para complementar la Ley.

Circulares.- Es una simple comunicación escrita, --
generalmente es interpretativa de los textos conte-
nidos en el reglamento, éstas pueden ser emitidas -
en muchas ocasiones por un director de una dependen
cia. 6]

Toda vez que el presente estudio se base en cuanto
al procedimiento laboral burocrático es menester sa
ber el nacimiento de una norma procesal, por lo que
me sumo a la opinión del Lic. Cipriano Gómez Lara.

Al enfatizar que las normas procesales deben ser de
carácter legislativo y en todo caso podrán admitir-
se la existencia de un cierto margen de normas pro-
cesales que encuentran su origen en la jurispruden-
cia, o en las otras fuentes formales de creación --
jurídica.

6] Ibidem, pags. 94 y 95.

Como se puede apreciar las fuentes del derecho burocrático es la "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", en términos generales, y la supletoriedad en ciertos casos nos da la misma Ley categóricamente en su Art. 11 y que a la letra dice:

Art. 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.

Por lo anterior se entiende que la fuente supletoria del trabajo burocrático es la Ley Federal del Trabajo, ya que ambas tienen el fin de justicia social, por lo que las mismas favorecen al trabajador, y como se pudo apreciar, ambas tienen el mismo origen y el mismo fin, debido a la "Autonomía" laboral por lo que deben de suprimirse en dicho Artículo, las demás leyes supletorias por ser incesarias.

JURISPRUDENCIA

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
DE CONFIANZA, CALIDAD DE LOS

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 encuentre prevista en dicho ordenamiento, disposición directa o exista alguna; por tanto, como la calidad de confianza de un trabajador al servicio del estado, dependen de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente con la categoría por el Artículo 5 de la Ley - Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no existe fundamento, para aplicar otro criterio, - por no existir ni omisión de ni --- alguna en dicha Ley al respecto.

- Amparo directo 142/83, Secretario de Asentamientos Humanos y Obras

Públicas. 23 de abril de 1984. 5 votos. Ponenete: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

- Precedentes. -

Amparo directo 1453/81. Antonio Preciado Valvaneda. 26 de octubre de 1981. 5 votos. Ponenete: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 4470/80. Secretario de Asentamientos Humanos y Obras Públicas. 9 de marzo de 1981. votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

- Relacionada. -

Amparo directo 5391/79. Jefe del Departamento del Distrito Federal 26 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier ---

Mijangos Navarro.

- Supletoriedad. -

Supletoriedad de Leyes distintas del Estatuto. (Art. 11). Es el Código Federal de Procedimientos Civiles, el supletorio del estatuto en los términos del Artículo 8°. de este ordenamiento, por lo tanto, sólo son admisibles -- las pruebas que tiendan a demostrar particularidad estrictamente negativa de los hechos fundatorios de la demanda que no constituyan excepciones propiamente dichas, cuando el juicio laboral se sigue en rebeldía del demandado. (Laudo: Exp. No. 80/49 C. -- Eleazar Gastán Herrera Vs. C. - Secretario de Comunicaciones y - Obras Públicas).

Supletoriedad de la Ley del Trabajo. (Art. 11). No puede haber aplicación supletoria de la Ley -

Federal del Trabajo, cuando en el Estatuto existe una determinación clara que no puede ser suplida. - (Laudó: Exp. No. 122/951. Jefe -- del Departamento del D.F. Vs. - José Ceja Barajas y otros).

4. PRINCIPIOS.

Principios de Derecho Procesal de Trabajo.- "Es toda norma jurídica, incluida la procesal, contiene una idea o propósito de la colectividad social que la emita, y la cual nos brinda un apoyo válido para su interpretación o integración". Es el mismo caso para el procedimiento laboral burocrático, en que se debe regir por los principios que se manejan en el procedimiento laboral común, debido a que se ha tenido autonomía cada vez más aceptada, y al respecto el Art. 685 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Art. 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción inten-

tada o precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, La Junta, - en el momento de admitir la demanda, --- subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos.

A continuación trataremos los principios de la anterior disposición, basándome en lo que establecen los maestros Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, en su reciente libro, haciendo un estudio comparativo del Derecho Laboral Común, con el procedimiento laboral burocrático. 7]

Concentrándolos de la siguiente forma:

- a) Principio Dispositivo.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden manifestarse si las -

7]. Derecho Procesal del Trabajo.- Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales.- Editorial Trillas, México, D.F. 1986. p.p. 121 ss.

partes no actúan, esto es, para que el Poder --- Jurisdiccional intervenga por conducto de sus ti tulares, es necesario que los particulares, partes o interesados, promuevan así como que ejerci ten sus acciones; este principio es el tradicionalmente llamado "Iniciativa o Instancia de Parte". Por lo que éste si opera tanto en el Derecho Laboral Burocrático como en el Derecho Laboral Común.

- b) Principio de informalidad y sencillez en el proceso.- En el Proceso Civil la aplicación es alta mente rígida, en cambio en el Derecho Laboral - en general no exige formalidades especiales en - promociones o comparencias, en vía burocrática este principio se aplica de igual forma que en la Legislación Laboral Común, como se puede apreciar en su Artículo 687 del Código Laboral Común, y en el 126 de la Ley Burocrática y en los cuales indica:

Art. 687.- En las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no exigirá -- forma determinada; pero las partes de berán precisar los puntos petitorios.

Art. 126.- En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

c) Principio de Concentración.- Los juicios en el Derecho Laboral, por su naturaleza deben de ser breves en su tramitación, esto es, en un solo momento procesal, en donde deberán realizar el mayor número de las actuaciones necesarias, evitando por ese medio el retraso de tiempo y de esfuerzo,

En el Derecho Procesal Burocrático, este principio no se aplica, ya que como es del conocimiento los juicios que se tramitan ante el Tribunal Burocrático tienden a retrasarse demasiado; para confirmar lo anterior, es necesario anunciar el ejemplo, de la audiencia de pruebas y alegatos - al que hace mención el Artículo 127 de la Ley Burocrática, (siendo ésta innecesaria como se verá más adelante), lo anterior en relación con el Artículo 123 de dicha Ley, estableciéndose que el día de la audiencia se abrirá el período de -

recepción de pruebas, señalando únicamente el --
desahogo en su orden.

Más aún, lo que retrasa demasiado estos juicios,
es que para absolver posiciones, el titular de -
la Institución lo pueden hacer mediante simple -
oficio tomando en cuenta el cargo que tiene como
funcionario, y si en la audiencia para su desaho-
go, aún no ha contestado el pliego de posiciones
por medio de oficio, simplemente la audiencia se
difiere señalándose un nuevo día y hora en un --
lapso aproximado de unos tres o hasta cuatro me-
ses siguientes, quiero hacer hincapié aún más en
este inciso el porqué los juicios no son breves
en su tramitación, esto también es debido a que
existe un solo Tribunal Burocrático en toda la -
República, por lo que un empleado de gobierno --
que es despedido injustamente tiene que acudir -
al Distrito Federal, para presentar su demanda y
en el acuerdo inicial se ordena mandar un exhor-
to, para emplazar al demandado, el cual en su --
gestión administrativa es muy tardado, así como
en su devolución. Otro punto es, lo que no ----
quieren realizar los auxiliares de las mesas de
audiencias, es hacer el mayor número de actuacion

nes en menor tiempo, toda vez que lo único que es esperar es que se desahogue simplemente por medio de exhorto, y así esperar meses para poder acordar otra actuación muy necesaria, así también --- como la tramitación de expedientes que están en reserva, en acuerdo, en trámite o con algún vale de algún funcionario del tribunal, en donde con esto se obtiene un retraso bastante considerable, aún más lo son los expedientes que se turnan a -- dictámen (laudo) tardándose hasta por éste, más -- de un año en dicha resolución.

Como se puede apreciar con estos pocos ejemplos -- en el Derecho Procesal Burocrático no se apega en nada al principio de concentración que el Derecho Laboral en cuanto a su naturaleza, por lo que es necesario hacer algo al respecto para que actúen con mayor fluidez en los procedimientos. A pesar de que la Ley Burocrática en su Artículo 132 de -- su última parte hace referencia a que el tribunal procurará la "Celeridad" en el procedimiento, lo cual nunca se aplica.

- d) Principios de publicidad. - El principio publicista se ejemplifica fácilmente con el Artículo 720

de la Ley Federal del Trabajo, y el cual es aplicable supletoriamente en el principio laboral - burocrático estableciendo "A que las audiencias - serán públicas...", por lo que este principio propone el deber del juzgador de intervenir en el desarrollo del proceso en busca de la verdad real - en una forma limpia honesta, sin descartar el derecho que tienen las partes de intervenir y presenciar todas las audiencias, con la excepción de aquellas expresamente establecidas por la Ley.

- e) Principio de Inmediatez.- Este principio de inmediatez consiste en que los integrantes del tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de cada una de las salas (como lo establece el Artículo - 116 de su Ley), "Que las salas estarán integradas por un magistrado designado por el gobierno federal, un magistrado representante por los trabajadores y un magistrado tercer arbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como presidente de la sala, así como cada sala podrá también integrarse con salas auxiliares", debiendo - todos éstos una constante vigilancia de la -----

actitud de todos y cada uno de los actos del proceso, tomando conocimiento directo de las partes y de los terceros instruyendo y decidiendo. Esto es que el presidente de la sala debe de estar --- "presente" en las audiencias (Artículo 118), para que por ese medio se acerque a las partes a fin - conozca el negocio y así dictar un laudo justo. Lo anterior según la naturaleza de este principio.

Ahora bién, desde el punto de vista del procedimiento laboral burocrático, este principio en ninguna de sus partes es aplicable a pesar de que la Ley lo establece; en la práctica, el único que - está presente en las audiencias, que resuelve, sugiere, opina, decide, revoca y acuerda, es el secretario auxiliar.

- f) Principio de Oralidad. - Por lo que cabe a este -- principio de oralidad doctrinal, desde mi punto - de vista, concuerda con las conferencias que dió el licenciado Armando Ramírez Gómez, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., destacando que el principio de oralidad se aplica a la "trilogía esencial", de la inmetiatez, la concentración y la informalidad -ya vistas-. Al respec

to la Ley Federal del Trabajo nos establece este principio en el Artículo 685, al establecer que - el derecho en el proceso del trabajo será... "Predominantemente Oral".

En el Proceso Laboral Burocrático, el principio - de oralidad en ninguna de la trilogía que lo integra es aplicable toda vez que para controlar es- - tos trámites es por medio de cuestiones políticas y no fundamentalmente sociales, de la naturaleza que tiene el Derecho Procesal Burocrático.

- g) Principio de Paridad.- La paridad procesal en el Derecho Procesal Civil, es entendida como igualdad de trato y de oportunidades a las partes; -- este principio en el Derecho Laboral Común, ocurre totalmente lo contrario, este proceso al --- influjo inequívoco de su origen social, considera la desigualdad económica existente entre el - trabajador parte (empleado) y el patrón parte -- (Institución) y con ello existe desigualdad para igualar. 8]

8] Conferencias, Derecho Procesal Del Trabajo Propedeúutico.-Lic. Armando Ramírez Gómez, Junta Local de Conc. y Arb. del D.F. México, Junio de 1986.

Este principio en la Jurisprudencia Laboral Burocrática, NO es aplicable, a pesar de que la naturaleza origen de la paridad procesal, toda vez -- que en su Ley aplicable en ninguno de sus preceptos establece algo al respecto, esto es debido a que se aplica absurdamente como lo entienden los procesalistas civiles.

Al caso aplicable en la burocracia no existe ninguna diferencia establecida en favor de los empleados burocráticos, como los que son aplicables en el Derecho Laboral Común como serían: la suplencia en los petitorios de la demanda, la prevención respecto a los motivos de la misma, entre algunos ejemplos.

- h) Gratuidad en el procedimiento.- El principio de gratuidad en el procedimiento, se encuentra en todos los procedimientos judiciales, inclusive el burocrático, tomando en cuenta que es derivado -- del Artículo 17 de nuestra Ley fundamental al --- constituir que: "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil, ninguna persona podrá hacerse justicia por sí sola, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribuna-

les estarán expeditos para administrar justicia - en los plazos y términos que fija la Ley; "Su ser vicio será gratuito", quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

En el procedimiento laboral burocrático, además - de lo que determina nuestra carta fundamental, es de aplicarse supletoriamente el Artículo 685 de - la Ley Federal del Trabajo, por lo que el Tribu- nal Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo nin- guna circunstancia puede cobrar costas judiciales por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

5. SUJETOS

Sujetos procesales es sinónimo a partes en el procedimiento, toda vez que ser sujeto del proceso, lleva en sí la capacidad de ser parte. Por lo tanto, partes procesales son las personas físicas o morales, que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo. 9]

Así mismo, el Lic. Armando Porras y López, establece que, "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexo o accesorio para la actuación de la Ley.

El maestro Trueba Urbina, determina que sujetos del derecho del trabajo son: los trabajadores y sus sindicatos, los patrones, contingentemente los terceros y las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los

9] García Maynes Eduardo.- Introducción al Estudio del Derecho.- Edit. Porrúa, México 1982, pp 78.

Tribunales de la Burocracia, en su caso también pueden ser las Federaciones y Confederaciones, así --- como los dependientes económicos de los trabajadores en caso de muerte de éstos. 10]

En vista de que los trabajadores son sujetos procesales, la Ley Burocrática en su Artículo 3 establece que trabajador es:

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

El Tribunal Burocrático como ya se dijo son los sujetos del proceso de trabajo, con una serie de actos que únicamente esta autoridad puede hacer, resumiéndolos como lo hace Alberto Trueba Urbina, al decir que la jurisdicción del trabajo los actos procesales.

10] García Maynes Eduardo.- Introducción al Estudio del Derecho.- Edit. Porrúa, México 1982, pp. 78.

sales de los tribunales de la burocracia, incluyendo a sus auxiliares son:

- a) Actos procesales en general
- b) Notificaciones, citaciones y emplazamientos de -- las pruebas en conciencia
- c) Excusa de los miembros del tribunal
- e) Acuerdos, resoluciones y laudos

Terceros.- Es toda persona que tiene o no interés en un juicio, en donde una resolución pudiere afectarle por lo que el tercero puede ser llamado a juicio por el Tribunal o a petición de los mismos interesados.

En los tribunales burocráticos tienden a una iniciativa propia que es menester hacer referencia, esto es; en la audiencia de pruebas y alegatos que dispone el Artículo 127 de la Ley Burocrática, el tribunal dá a las partes la posibilidad de que en juicio digan si existe o no tercero interesado, y en caso de que hubiere, en ese momento el tribunal lo manda a citar a juicio, para que éste pueda intervenir en defensa de sus intereses .

Otras de las personas que intervienen en cualquier -- procedimiento judicial, incluyendo el burocrático --

son los TESTIGOS, PERITOS, ASESORES Y ABOGADOS, los cuales no son sujetos pero que sin embargo coadyuvan para esclarecer la verdad de los juicios y les sirven como bases los tribunales para determinar una resolución justa.

Los gestores en asuntos laborales están exentos ---- (en la actualidad) de obtener título profesional de Licenciado en Derecho para realizar cuestiones judiciales ante las autoridades, así como los representantes de las partes o sus asesores, de conformidad con lo previsto por los Artículos 25, 26 y 27 de la Ley Reglamentaria de los Artículos 95 de la Constitución relativos al ejercicio de los profesionales del D.F.

Otras personas que intervienen en el Proceso Laboral Judicial Común, así como en el Burocrático, es la -- Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como órgano oficial para representar a los trabajadores en una - forma eficiente y uniforme en beneficio de los trabajadores que "soliciten" la intervención de dicho --- órgano administrativo defendiendo gratuitamente a los trabajadores y procediendo con la mejor diligencia -

posible (Artículo 534 y 530 de la Ley Laboral Común) que dispone:

Art. 530.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- II. Interponer los recursos ordinario y extraordinario procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

J U R I S P R U D E N C I A

PARTES DEL JUICIO

Empleados Públicos. Partes del Juicio. (Artículo 125) En el juicio promovido contra un empleado público, al que se le atribuye haber exigido a un particular determinada suma de dinero por lograr que le exceptúen de la obligación de pagar ciertos impuestos, no puede considerarse como parte interesada el particular afectado que lo denunció y a los familiares o amigos de éste, ya que las únicas partes en el juicio lo son el titular de la unidad burocrática y el empleado al que se le atribuye tal irregularidad; máxime si en el mismo juicio no se indica ni se prueba qué intereses pueden tener los testigos en causar perjuicios a ése, - mediante una denuncia fundada en hechos falsos.

6. CONFLICTOS

Conflictos laborales, al respecto no hay ninguna de finición concreta debido a la constante problemática de las partes, así como choque entre ambas por lo que reproduciremos algunas de éstas:

Krostoschin lo define como: las controversias - de cualquier clase que nace de una relación la - de cualquier clase que nace de una relación la - boral, o sea que esta relación se haya estable - cido entre un empleador y un trabajador indivi - dual (contrato individual de trabajo); pero tam - bién cuando la relación pertinente al derecho - laboral existe entre un empleador o un trabaja - dor de estado. 11]

Mario de la Cueva dice: Los conflictos de traba - jo son las diferencias que se suscitan entre -- trabajadores y patrones, solamente entre aque - llos o únicamente entre éstos, en ocasión son - con motivo de la formación, modificación o cum - plimiento.

11] Pallares Eduardo.- Op. Cit. p.p. 577.

de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. 12]

Por más definiciones que saquemos no podremos concretizar alguna en forma perfecta, debido a los constantes cambios, choques, pugnas entre las partes laborales.

Conflicto laboral burocrático.

En este tipo de conflictos tenemos dos jurisdicciones especiales con el objeto de resolver las controversias entre el estado y sus servidores, esto expresamente lo dispone nuestra Carta Magna en su Artículo 123 apartado b), fracción XII y que a la letra dice:

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme

12] De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Edit. Porrúa. México 1982. pp.

a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir le yes sobre el trabajo, las cuales, registrarán:

Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Los Conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley -- Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Los trabajadores al servicio del estado tienen una -- jurisdicción especial a cargo del Tribunal Federal -- de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, haciendo la observa-

ción que las normas del procedimiento jurisdiccional y sus actos procesales son las mismas.

Tenemos cuatro tipos de conflictos, que surgen con motivos de la relación jurídica laboral entre los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, como lo establece el ilustre Trueba Urbina y nos dice que son:
13]

- a) Individuales
- b) Colectivos
- c) Sindicales
- d) Intersindicales

Los conflictos Individuales:

Son aquellos que surgen como consecuencia de una relación jurídica laboral entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores de base y su servicio.
(Art. 2 Ley Burocrática).

Los Conflictos Colectivos:

Se entiende que son aquellos que se producen entre el estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.

Los Conflictos Sindicales y Intersindicales:

Son aquellos que nacen también de una relación jurídica de trabajo, pero es debido a ciertas divergencias entre trabajadores y sus sindicatos o entre los mismos sindicatos por motivo que los perjudique.

7. DIVISION DE LOS PROCEDIMIENTOS

Existen diversos procedimientos a tratar en el Derecho Laboral Burocrático y los cuales son: 14]

- a) Ordinario
- b) Ejecución
- c) Huelga
- d) Especiales
- e) Poder Judicial y de trabajo

a) Procedimeinto ordinario:

Esta forma de procedimiento, es en la cual se resuelven las controversias que se suscitan entre los trabajadores de los Poderes Ejecutivo y Legislativo y estos, los cuales se someten al procedimiento que se les llama "común y ordinario". ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como se establece en su Art. 127 y siguientes de su título séptimo capítulo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En el cual se dan las reglas generales que se deben de seguir en cualquier otro conflicto de esta naturaleza, debido a que contiene los ---

principios generales de toda jurisdicción laboral Burocrática.

b) Procedimiento de Ejecución:

La función del órgano jurisdiccional no concluye en el momento en que cierra la instrucción del juicio laboral, ni en el momento en que se dicta la resolución que pone fin a la controversia que se suscitó entre las partes, si no que se deberá cumplir con todo lo necesario en cuanto a derechos y obligaciones de la persona que obtuvo a su favor un laudo o sentencia quedando a cargo del propio tribunal que lo dicta o del presidente del mismo, o en su caso del presidente de la S.C.J.N., según la naturaleza del caso que se trata. Esto es, utilizando mediante medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

Las medidas de coacción que establece la Ley Burocrática son deficientes, debido a que los medios para el cumplimiento de los laudos "NO" nos dan ninguna garantía para que la parte que obtuvo beneficio del juicio efectivamente se le da cumplimiento en todas y cada una de sus partes, ya que tiene una inadecua-

da disposición del Tribunal por no tener la suficiente energía del que requiere, es por eso que se debe aplicar supletoriamente la ley laboral común en todos los casos para ejecutar algún laudo, y que disponen aludidos Artículos 150 y 151 de la Ley de la Burocracia.

Art. 150.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Art. 151.- Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndosela que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior.

Como se puede apreciar, cuando se le requiere a la

demandada para que cumpla la resolución y no se quie
ra acatar a éste, se procederá conforme a lo dispues
to en el capítulo respectivo, remitiéndonos a impo--
ner una multa de UN MIL PESOS, siendo esto totalmen-
te absurdo e inaplicable, por lo que se puede decir
que nunca un trabajador al servicio del estado se le
hará efectivo un laudo, en el supuesto caso se llega
rá a cumplimentar algún laudo de ésta índole, será -
como consecuencia de una determinación política.

c) Procedimiento de huelga:

El derecho de huelga de los trabajadores al servicio
del estado, se consagró por primera vez en nuestro -
país en el estatuto de los trabajadores al servicio
de los Poderes de la Unión de 1938, iniciándose de -
esta forma un auténtico movimiento revolucionario --
sindical de los burocrátas, hasta llegar a su culmi-
nación al plasmarse en nuestra carta fundamental en
el Artículo 123, Apartado B), Fracción X, y que a -
letra dice:

Art. 123.- X. Los trabajadores tendrán el derecho de
asociarse para la defensa de sus intere--
ses comunes. Podrán así mismo, hacer uso
de derecho de "huelga" previo el cumpli--

miento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este Artículo les consagra.

Como antecedentes, es menester decir que una huelga burocrática hasta esta fecha, nunca se ha dado un solo caso, en el cual una dependencia o Institución -- del estado haya suspendido temporalmente sus labores, por lo que ésto es únicamente un mito, pero en fin -- ahí está, más aún con una definición clarísima en el Artículo 92 de la Ley Burocrática, en relación al 94 y que al tenor dicen:

Art. 92.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de los trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece.

Art. 94.- Cuando violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado B), del Artículo 123 Constitucional.

Para que una huelga pueda ser declarada por los buró

cratas se requiere de ciertos requisitos los cuales nos dá el Artículo 99 de la ley burocrática los cuales son:

Art. 99.-

- a) Que se ajuste a los términos del Artículo 94 de su Ley Burocrática.
- b) Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

El procedimiento para poder declarar una huelga burocrática, una vez reunidos los requisitos al que hacen referencia los Artículos 99 y 94 de la Ley, consiste en: Que los trabajadores antes de suspender -- sus labores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea -- en que se haya acordado declarar la huelga. El presidente una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario de la dependencia, respecto a las peticiones para -- que resuelva él mismo, en un término de "diez" días a partir de la notificación. El Tribunal una vez --

reciba el escrito de huelga, acordará dentro del -- término de 72 horas computándose desde la hora en - que se haya presentado el escrito, si la huelga es legal o ilegal. Si la huelga es declarada legal, - procederá de inmediato a la conciliación de las par - tes en una audiencia de advenimiento mandándolas a citar.

Los trabajadores podrán suspender sus labores si el tribunal declara que la huelga es legal, si ya se - venció el plazo de diez días al que hicimos mención y la autoridad no contestó y si en cambio la suspen - ción de labores, se llevó a cabo antes de los diez días del emplazamiento a la institución, el tribunal declarará que no existe el estado de huelga, fijando a los trabajadores que hubieran suspendido sus labo - res, un término de veinticuatro horas, para que rea - nuden sus labores, apercibiéndolos que si no lo ha - cen quedarán cesados sin responsabilidad para el es - tado como lo disponen los Artículos 100, 101, 102 y 103 de la Ley Burocrática.

El propio Artículo 106 de la Ley FEderal del Trabajo dispone que cuando la mayoría de los huelguistas eje - cuten actos violentos contra las personas o las pro -

piudades o en los casos del Artículo 29 Constitucional, se declara la huelga ilegal. Y Así mismo una huelga es inexistente cuando la misma no haya sido declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de las instituciones.

Al establecerse un estado de huelga, el tribunal a petición de la dependencia afectada, fijará el número de trabajadores de los huelguistas los cuales están obligados a mantener el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizando aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad económica de la institución, así como la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública, en la etapa de suspensión de labores. (Artículo 109 de la Ley Burocrática).

Por otra parte la Ley de la Burocracia en su Artículo 108, dispone las causas en las cuales una huelga podrá determinar y que son entre otras:

Art. 108.- La huelga terminará:-

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto
- II. Por la resolución de la asamblea de trabajado-

res tomada por acuerdo de la mayoría de los -- miembros.

III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia

IV. Por laudo de la persona o tribunal, que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas se avoque al conocimiento del asunto.

D) Procedimientos Especiales:

Existen ciertos procedimientos que requieren una tramitación especial ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debido a la naturaleza de los mismos como son:

- a) Conflictos colectivos o sindicales
- b) Conflictos de escalafón
- c) Conflictos de riesgos profesionales y enfermedades en general
- d) Conflictos de terminación de los efectos de los nombramientos

a) Conflictos Colectivos o Sindicales:

Este tipo de conflictos en los cuales es competente para conocer el Tribunal de Conciliación y Arbitraje

son aquellos que surgen entre el estado y las organi-
zaciones de trabajadores a su servicio. Esto es, el
Tribunal al recibir el conflicto sindical, el Presi-
dente citará a las partes a una audiencia de concii-
liación dentro de las veinticuatro horas siguientes,
que deberá de llevarse a cabo dentro del plazo de --
tres días que empiezan a correr a partir de la fecha
de la citación, procurando avenir a las partes en es
ta audiencia, en el caso de que llegarán a un acuer-
do, se celebrará en ese momento un convenio que se -
elevatorá a la categoría de laudo ejecutoriado, en el
supuesto caso de que no se concilien, remitirá el ex-
pediente a la Secretaría General de acuerdo del Tri-
bunal que proceda al arbitraje de conformidad con el
procedimiento ordinario Artículo 125.

En los conflictos colectivos o sindicales que se so-
meten al tribunal, el Presidente directamente procura-
rá conciliar a las partes en caso de que no lle---
guen a un acuerdo, se procederá como si se tratase -
de un conflicto de tramitación ordinaria, esto es; -
Demanda, Contestación, Pruebas, Audiencia de recep-
ción de pruebas y alegatos, Desahogo de pruebas y --
Laudo, así como ejecución del mismo.

b) Procedimiento de conflictos de escalafón:

Empezaremos diciendo, que escalafón es el sistema organizado de cada dependencia conforme a las bases establecidas en la Ley Burocrática. Entre otros, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar la permuta, teniendo derecho a dicho ascenso todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior 15]. (Art. 47 y 48 de la Ley Burocrática). La organización que se refiere el Art. 47 de la Ley de la materia, por lo que se dice que el personal de cada dependencia será clasificado según su categoría de grupos.

Así mismo en cada dependencia de gobierno, funcionará como una comisión mixta de escalafón, la cual estará integrada con igual número de representantes -- del titular del sindicato de acuerdo con las necesidades de la institución, quienes designarán un arbitro que decida en caso de empate y si no hay acuerdo

15] Una Selva Semántica y Jurídica. - Miguel Duhaut Kauss. - Edit. I.N.A.P. - México, 1974. p.p. 84.

la designación la hará el tribunal (Artículo 54).

En el procedimiento de escalafón, para tener derecho a una vacante o creación de nuevas plazas de base, el trámite se establece en el título tercero llamada Es calafón Capítulo II, Artículos 57 y 66 de la Ley Burocrática, que en una forma sistemática dice: Que -- los titulares de la dependencia darán a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que tuviera en un término de diez días, dándose el aviso de -- baja o se haya creado una plaza de base. En el momento en que la comisión mixta tiene conocimiento, -- citará a un concurso entre los trabajadores de la ca tegoría inmediata inferior, por medio de circulares que será puesto en lugar céntrico, del centro de tra bajo, estableciéndose en ésta, entre otros, los requisitos para aplicar el derecho, término para pre-- sentar solicitudes y además que determina la comi--- sión en mencionado concurso, procediéndose a califi-- car diversos factores escalafonarios, tomando en --- cuenta todas las constancias y documentos para poder comprobar y verificar la evaluación que fija los reglamentos, y así una vez hecho lo anterior estudio, -- la vacante se otorgará al trabajador que hubiese tenido la mejor calificación, de acuerdo con su regla-

mento respectivo.

Respecto a las plazas de última categoría en el procedimiento escalafonario, éstas serán cubiertas en un 50% libremente por los titulares y el restante -- 50% por los candidatos que proponga el sindicato, -- esto es, que hayan corrido escalafones con motivo de las plazas vacantes. Los aspirantes a ocupar las -- plazas vacantes deben reunir los requisitos que se -- solicitan para el puesto, que requiera la dependencia.

Cuando se trata de vacantes temporales, en cuanto a su procedimiento únicamente que sean menores de seis meses, el titular de la dependencia respectivamente designará libremente a las personas que deban cubrir la, pero si la vacante dura más del tiempo señalado tendrá el derecho de exigir al titular de la dependencia su nombramiento provisional en el puesto que le corresponda, de donde se desprende que el trabajador que disfrutó de licencia, regresa automáticamente, se corre en forma inversa el escalafón y el trabajador nombrado provisionalmente dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Así como las vacantes temporales mayores de seis meses, serán las que se originan por licencia concedida a un trabajador sin menoscabo de sus derechos de antigüedad, en los casos que señala el Artículo 43, Fracción VII de la Ley Burocrática.

Otro de los procedimientos que se presentan en los conflictos de escalafón, es en los problemas para resolver las permutas de empleo, así como las inconformidades de los trabajadores afectados o movimiento escalafonario de una vacante o plaza, este tipo de procedimiento será previsto en los reglamentos de cada dependencia.

c) Conflictos de Riesgos Profesionales y Enfermedades Generales.

Los riesgos profesionales que sufren los trabajadores burocráticos que se rigen por lo establecido en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso (Art. 110 de la Ley Burocrática, y 33 de la Ley del ISSSTE, tramitándose éste último procedimiento únicamente ante el Instituto).

Según la legislación se puede decir, que son Riesgos de Trabajo (profesional) los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el --- ejercicio o con motivo de trabajo (Art. 33, de la -- Ley del ISSSTE). Considerando por lo tanto los Riesgos de Trabajo a las Enfermedades en la Ley del ---- ISSSTE.

De lo anterior se desprende que en caso de enfermedad ocurrido por un accidente de labores, el trabajador tendrá derecho a una prestación en dinero y en especie, entre otras, las que establece el Art. 23 de la Ley del ISSSTE, respecto a la atención médica, odontología, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación en un plazo de 52 semanas para la misma enfermedad ya sea incapacidad permanente o temporal (Art. 23 de la Ley del ISSSTE), Así como concederles una licencia médica para dejar de concurrir a sus labores en los términos del Art. 111, de la Ley Burocrática.

Ahora bien el procedimiento de las enfermedades generales como consecuencia de un riesgo de trabajo profesional, determina el Art. 36 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores.

dores del Estado y que a la letra dice:

Art. 36.- Los riesgos del trabajo serán calificados técnicamente por el Instituto. El afectado inconforme con la calificación, podrá designar un perito o técnico profesional para que dictamine a su vez. En caso de desacuerdo entre la calificación del Instituto, le propondrá una terna, preferentemente de especialistas de notorio prestigio profesional, para que entre ello elija uno. El dictámen de éste resolverá en definitiva y será inapelable y obligatorio para el interesado y para el Instituto.

d) Conflictos de Terminación de los Efectos de los Nombramientos:

Este tipo de conflictos precede cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a las que hace referencia el Art. 46, Fracc. V, de la Ley Burocrática, entre otras: cuando el trabajador incurra en faltas de propiedad y honradéz, o en un acto de violencia, amagos, injurias, malos tratos contra sus jefes o -- compañeros, o contra los familiares u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de labores sin causa justificada en un término de 30 días; levántándose una acta administrativa por el Jefe superior de la ofici

na, con intervención del trabajador y un representante del sindicato, asentándose los hechos con testigos de cargo y descargo, así como testigos de asistencia, y si a criterio del titular de la dependencia procede demandar ante el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la determinación de los efectos del nombramiento al elaborar ésta se tiene a la misma. (Art. 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), y que al tenor dice:

Art. 127.- El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

- I. La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que alude el Art. 46 Bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción.

II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá --- traslado de la misma al demandado, quién dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito acompañado de las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren -- los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente:

III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que hubiere presentado con al demanda y contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo que cuando a juicio del --

Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

La dependencia presentará su demanda por escrito, -- adjuntando a éste, el acta administrativa y los documentos que se hayan anexado al elaborar esa solicitud por ese mismo medio el desahogo de las pruebas y de las que además el propio tribunal una vez recibido el escrito inicial correrá traslado al demandado en un término de tres días, quién éste tendrá un -- plazo de nueve días hábiles para la contestación a -- su escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, o en su caso, indicando el lugar o lugares en donde se encuentren, los tribunales de arbitraje preparará lo solicitado para que la audiencia no se difiera, una vez que esté fijado la litis. Reunidas -- las pruebas de ambas partes, el Tribunal citará a -- una audiencia dentro de los quince días siguientes -- de recibida la contestación, en la que se desahogarán las pruebas, darán los alegatos las partes, turnando los autos a resolución (laudo), encontrándose dentro de los siguientes, a la fecha de celebración

de la audiencia, salvo cuando a juicio del tribunal requiere la práctica de otras diligencias para mejor proveer, ordenandose de inmediato el desahogo de ---ésas y una vez diligencia dentro de los quince días se dictará el aludo.

E) PODER JUDICIAL Y TRABAJO

Las controversias que se suscitan entre el Poder Judicial y sus trabajadores, serán resueltos por única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como lo establece categóricamente el Art. 123 apartado B), Fracc. XII, de nuestra Ley fundamental, en relación con el Art. 152 del título noveno capítulo primero de la Ley Burocrática.

Para resolver dichos conflictos se crea como carácter permanente una Comisión encargado de Substanciar los expedientes y de emitir un dictámen del cual la S.C.J.N. para dar el fallo definitivo (Art' 153).

La Comisión de Substancias (comisión substanciadora) estará compuesta por:

- a) Un representante de la S.C.J.N.
- b) Un representante que nombrará el sindicato de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación.
- c) Un representante tercero ajeno designado como un acuerdo por lo mismo (Art. 154).

Esta Comisión funcionará con un secretario de acuerdos, actuarios y empleados que sean necesarios, reunidos los requisitos que establece la Ley Burocrática (Art. 155).

El procedimiento al que se sujeta este tipo de conflictos de la Comisión Substanciadora, es el procedimiento ordinario que nos dá el capítulo III, título séptimo de la Ley Burocrática (Art. 156).

En la audiencia en la cual se reúne el pleno de la S.C.J.N., se dá lectura y discusión del dictámen que dió la Comisión como la votación del mismo, si fuera aprobada en todas sus partes o con algunas modificaciones, pasará al presidente de la Suprema Corte, -- para su cumplimiento. En el supuesto caso de que no haya sido aceptado, se turnarán los autos al Ministro que nombra ponente para la emisión de un nuevo dictamen.

Es necesario hacer mención que el pleno de la -----
S.C.J.N. se integrará cuantas veces sea necesario --
(a una audiencia), para conocer y resolver los dictámenes
que eleve a su consideración la Comisión Subs-
tanciadora (Art. 160).

C A P I T U L O S E G U N D O

"JURISDICCION Y COMPETENCIA"

1. ANTECEDENTES

En la declaración de derechos sociales, el Art. 123 de la Constitución de 1917, se establecieron normas aplicables a todos los trabajadores, sin exclusión, en donde también estaban incluidos los derechos de los trabajadores al servicio del estado. En la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Art. 2º, excluía expresamente las relaciones entre el estado y sus servicios, establéciéndose que éstas se regirán por las leyes del Servicio Civil. 16]

Es así como aparece el primer reglamento burocrático expedido el 12 de abril de 1934, por el Presidente - Abelardo L. Rodríguez, pero no fué sino hasta el 27 de septiembre de 1938, durante el período del Presi-

16] Alberto Trueba Urbina.- El Artículo 123.- Edit. Porrúa, S.A. México, 1962. p.p. 155 ss.

dente Lázaro Cárdenas, cuando se estableció por primera vez el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, como un nuevo derecho de carácter laboral de los empleados burocráticos, incluyendo un procedimiento y una autoridad (tribunal) de arbitraje. Desde esa fecha nacieron las relaciones laborales entre los Poderes Federales y sus empleados y por ende principios Sustantivos y Adjetivos (procesales), los cuales se agregaron al Art.123 de nuestra Carta Magna, creándose el apartado B) de dicho precepto. Por lo que en 1960, se creó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2. JURISDICCION DEL TRABAJO BUROCRATICO

Etimológicamente la palabra Jurisdicción significa - decir o declarar algo. 17]

Potestad del Juez o facultad de administrar justicia, por órganos especiales, en los conflictos que surjan en las relaciones de trabajo.

17] Diccionario del Derecho Procesal Civil.- Eduardo Pallares.- Edit. Porrúa.- México 1963. Op. Cit. pag. 448.

La doctrina establece: Que es tendencia casi general sin embargo la creencia de que la jurisdicción laboral ha de confiarse a tribunales especiales y que -- esta función corresponde al Estado. 18]

La jurisdicción burocrática, abarca exclusivamente - la Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; creándo así los órganos de - la jurisdicción burocrática laboral:

- a) El tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
- b) El pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Na
ción.

18] Diccionario de Derecho Privado.- Edit. Labor, --
S.A. Barcelona Madrid.- p.p. 2419.

El tribunal federal es autónomo e independiente del Poder Judicial, así en cambio el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el Tribunal de mayor jerarquía del País, por lo que está por encima de todo y de todos, no existiendo ningún otro. En ambos, la competencia se establece en el apartado B), Fracción XII del Art. 123 de nuestra Constitución.

Art. 123, XII. Los Conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el pleno de la - Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En la Jurisdicción Laboral Burocrática, y la competencia de dichos tribunales, sus funciones se especifican concretamente en la Ley Federal del Poder Judicial de la Federación. Aclarando que en lo relativo a conflictos laborales burocráticos, se aplica única

mente la Ley Burocrática, esto es, que ésta prevé -- los procedimientos correspondientes, así como su organización jurisdiccional.

La Ley Burocrática, tiene como objetivo regular las relaciones jurídicas entre los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión del Gobierno -- del Distrito FEderal, y de un grupo de organismos -- descentralizados que tienen a su cargo funciones de servidores públicos y los trabajadores. 19]

a) Clasificación de la Jurisdicción

Se clasifica en dos apartados básicamente, el tribunal federal de conciliación y Arbitraje.

- Poder Legislativo, Ejecutivo y de Trabajo
- Poder Judicial Ejecutivo de Trabajo

La Jurisdicción Competencial Laboral Burocrática, es en donde se dirimen los conflictos colectivos entre el estado y sus servidores, estos conflictos se ori-

19] Miguel Dahault Kauss.- Una Selva Semantica y Jurídica. - Edit. I.N.A.P. México 1974.- Op. Cit. --- p.p. 84.

ginan por las diferencias que surgen con motivo de la relación jurídica de trabajo, existente entre los poderes públicos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y sus trabajadores, o por hechos íntimamente relacionados con ella. Dicho conflicto puede ser de cuatro clases.

1. Individuales: Esto es, entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.
2. Colectivos: Entre el Estado las organizaciones de trabajadores al servicio del estado.
3. Sindicales: Entre los trabajadores y sus organizaciones.
4. Intersindicales: Entre dos o más sindicatos de -- trabajadores al servicio del estado (Art. 124, -- Fracc. I, II, y IV, de la ley aplicable).

Art. 124.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales -- que se susciten entre titulares de una de-

pendencia o entidad y sus trabajadores.

- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.

En los conflictos del apartado 1 y 2, se producen con motivo de la relación jurídica de trabajadores establecida entre los titulares de una dependencia e institución y los trabajadores de base a su servicio, como lo establece el Art. 2º, de la Ley Burocrática, o por hechos íntimamente relacionados con la relación laboral.

Los conflictos cuyos apartados le corresponden el 3 y 4, con motivados también por la relación jurídica de trabajo, pero suponen divergencia en torno al derecho escalafonario o preferente o de carácter profe

sional entre los miembros de un sindicato o entre --
más sindicatos por motivos que afecten directamente
a las asociaciones profesionales. 20]

Todos estos conflictos aludidos se tramitarán con --
las normas establecidas en la Ley Federal de los Tra
bajadores al Servicio del Estado. 21]

3. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es
el órgano de jurisdicción designado por el estado --
para regular conflictos que se susciten, broten, en--
tre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus traba--
jadores, según acuerdo autónomo y colegiado que vie--
nen a formar un nuevo poder todavía con mayor jerar--
quía, como teóricamente establece el derecho consti--
tucional al crearse las juntas de conciliación y arbi--
traje, ya que tienen una jurisdicción de muy alta je--
rarquía política, por encima de ambas cámaras. Este

20]. 21]. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Pro--
cesal del Trabajo.- Edit. Porrúa.- México,
1980. p.p. 540.

Tribunal es como consecuencia del cambio de la ----- estructura política del estado, que desecha el principio de individualidad para sustentarse a la división de la sociedad de clase, dándole a éstos participación de autoridad de un propio tribunal.

El Art. 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado, establece como se integra (estructura) el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a saber:

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

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

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las salas de un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio tribunal.

Comentario. - El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un Típico Tribunal Social de Trabajo, por cuanto se somete al poder administrativo a la jurisdicción y consiguientemente a someterle a conflictos que tengan sus servidores, cuyas relaciones son de carácter social laboral, regulado por el apartado B) del Art. 123 Constitucional.

Para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se requieren ciertos requisitos, que se establecen en el Art. 121 de la ley respecti-

va dice:

Art. 121.- Para ser Magistrado del Tribunal Federal -
de Conciliación y Arbitraje se requiere:

- I. Ser mexicano en pleno goce de sus dere--
chos civiles.
- II. Ser mayor de 25 años
- III. No haber sido condenado por delitos -----
contra la propiedad o sufrir pena mayor -
de un año de prisión por cualquier otra -
clase de delitos intencionales.

El presidente del tribunal y los presiden
tes de salas y de salas auxiliares, así -
como los Magistratos nombrados por el Go-
bierno Federal, deberán poseer títulos --
profesionales de Licenciado en Derecho, -
legalmente expedido cuando menos cinco --
años antes de la designación y tener míni
mo de tres años de experiencia acredita-
ble en material laboral.

El Magistrado representante de los trabajadores, deberá haber servido al Estado como empleado de base, por un período no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

La duración de los Magistrados en el desempeño de sus funciones es tajante, como lo dispone el Art.120 de la Ley Burocrática, al establecer su duración a su cargo de 6 años, y que a la letra el mencionado artículo establece:

Art. 120.- El presidente del Tribunal y los Presidentes de salas y sala auxiliar, durarán en su cargo seis años, los Magistrados representantes del Gobierno Federal y de los trabajadores al servicio del estado, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

Así mismo el Art. 121, tiene relación con el 120 de la materia a trabajar, al establecer que durante su período fijo los componenetes del tribunal en el desempeño de sus funciones, disfrutarán de muy buenos emolumentos y que dispone:

Art. 121.- El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, disfrutará de emolumentos iguales a los que de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Presidentes de las Salas y Salas Auxiliares, así como los Magistrados de las mismas, disfrutarán de los que correspondan a los que perciben los Jueces de Distrito.

De igual modo la Ley Burocrática en su Art. 120 "A", dispone las facultades y obligaciones que tienen el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son los siguientes:

Art. 120 "A"

- I. Ejercer la representación del tribunal
- II. Dirigir la administración del mismo
- III. Prescindir la sección del Pleno
- IV. Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias

que, de acuerdo con la ley, le sean solicitadas.

- V. Asignar los expedientes a cada una de las Salas, conforme a las normas que establece ca el reglamento interior.
- VI. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno.
- VII. Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares.
- VIII. Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno.
- IX. Llevar la correspondencia oficial del tribunal, salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas.
- X. Las demás que le confieren las Leyes.

El presidente de cada una de las Salas tiene las fa-

cultades y obligaciones establecidas en el Artículo 120 "B" de la Ley aludida, éstas son:

Art. 120 "B"

- I. Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala.
- II. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por las Salas.
- III. Rendir los informes de los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable.
- IV. Informar al Presidente del Tribunal, -- las diferencias que observe en el funcionamiento de la Sala y surgir las medidas convenientes para corregirlas.
- V. Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala.
- VI. Las demás que le confieren las Leyes.

Así también el Art. 120 "C", de la Ley de la Burocra-
cia nos dá las facultades y obligaciones de los Pre-
sidentes de las Salas Auxiliares del Tribunal de Ar-
bitraje:

Art. 120 "C"

- I. Cuidar el orden y la disciplina del perso-
nal de la Sala.
- II. Remitir al Tribunal los expedientes dentro
del término fijado en la Fracción II. del
Art. 124 "C" de la Ley.
- III. Rendir los informes en los amparos, cuando
las salas auxiliares tengan carácter de au
toridad responsable.
- IV. Tramitar la correspondencia relacionada --
con los asuntos de la competencia de la Sa
la.
- V. Las demás que le confieran las Leyes.

JURISPRUDENCIA

Competencia del Tribunal de Arbitraje

El Tribunal de Arbitraje únicamente - está obligado a resolver los casos ex presamente especificados en el Estatuto de los trabajadores al servicio -- de los Poderes de la Unión, es decir, aquellos en que la acción correspon-- diente tenga su origen en algún derecho u obligación claramente reconocidos por la referida ley. (laudo: Exp. 180/1961. Jefe del Departamento del - D.F. Vs. Sindicato de Trabajadores del D.F.).

La competencia del tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje a quién compete señalar o determinar si una plaza es o no de confianza y precisar si es competente para conocer del conflicto, y en el supuesto de que se llegue a la conclusión de que la plaza que -

se reclama es de confianza, se absolverá al titular de la demanda por carecer de acción al trabajador para demandar las prestaciones que reclama. (laudo: Exp 343/61. Guillermo Alfonso Moncayo de la Fuente Vs. Secretaria de Patrimonio Nacional).

Empleados Públicos.

Tiene competencia el Tribunal de Arbitraje, tratándose de trabajadores del Consejo de Recursos Nacionales - no renovables.

Aún cuando el Secretario del Patrimonio Nacional estime que el Consejo de Recursos Naturales no Renovables es un organismo con personalidad jurídica propia, que funcione en forma descentralizada y que por lo tanto no depende de la mencionada Secretaría, al no aportar ninguna prueba para acreditar este hecho y por lo contrario señalar el Art. 7° de la Ley de

Secretarías del Estado que entre las funciones y atribuciones es de la -- del Patrimonio Nacional, le corres-- ponde las de conservar o administrar los bienes que contribuyen recursos naturales renovables y no renova-- bles, resulta correcta la determina-- ción del Tribunal de Arbitraje para conocer del conflicto que se le plan-- teó.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER LOS CONFLICTOS - DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS.

La situación jurídica de las personas que presentan sus servicios al Estado Federal, quedó definida, como garantía social, con la inclu--sión del Apartado B) del Art. 123, de la Constitución, que entró en - vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó coloca--do bajo el rubro general del pro--pio Art. 123, que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: B). Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del -- Distrito Federal y sus trabajadores.

El susodicho apartado "B" contiene - las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las - personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integren el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la Fracc. - XIII, que señala que los militares, - marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. La reglamentación de las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los - Trabajadores al Servicio del Estado. La Fracc. XIV del Apartado Constitucional, en cita estableció que la - ley reglamentaria, los cargos serán considerados como de confianza, y - agregó que las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará - de los beneficios de la seguridad - social a que el propio precepto --- constitucional se refiere. Lo ante

rior significa, que por una parte, - que el personal que desempeñe cargos de confianza son trabajadores cuya - calidad se encuentra reconocida por el propio Apartado "B", y que gozará de los derechos derivados de los ser vicios prestados en los cargos que - ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse - extensiva, en general, a las condi- ciones laborales según las cuales de be prestarse al servicio, e igualmen te a los derechos derivados de su -- afiliación al Régimen de Seguridad - Social que le es aplicable, de lo -- que resulta que la situación jurídi- ca de estos trabajadores de confian- za es la de estar protegidos por la propia disposición de la carta Mag- na, excepto en lo relativo a dere- cho de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que se derivan de la relación individual - de trabajo sólo se encuentran excluí dos de las normas que protegen a los

trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que --- estos derechos se encuentran consignados en la Fracc. IX, del propio -- precepto en cita. En otras palabras los trabajadores de confianza al ser servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajado-- res del Estado Federal, en lo que -- concierne a la relación individual - de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo.

Por otra parte, la disposición Constitucional, establece que los conflictos individuales, colectivos o inter-sindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de - los conflictos entre el Poder Judi--- cial de la Federación y sus servido-- res, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación. En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, debe ser resueltos por el mencionado tribunal, que es el único competente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto en comento, no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción.

Amparo directo 3208/65.- Carlos Barre-
ra Ruiz.- 9 de mayo de 1968.- 5 votos.
Ponente: Angel Carvajal.- Secretario:
Santiago Barajas Montes de Oca.

Amparo directo 3295/78.-Antonio Cervan-
tes Huerta y otro.- 21 de febrero de -
1979.- 5 votos.- Ponente: David Fran-
co Rodríguez.- Secretario: Salvador Te-
jeda Cerda.

Amparo directo 784/78.- Sergio Antonio
Domínguez Espinoza.- 23 de febrero de
1979.- 5 votos.- Ponente: Julio Sán-
chez Vargas.- Secretario: Raquel Ramí-
rez Sandoval.

Amparo directo 6130/77.- Antonio Cabre-
ra Macías.- 25 de abril de 1979.-Unani-
midad de 4 votos.- Ponente: David Fran-
co Rodríguez.- Secretario: Salvador Te-
jeda Cerda.

4. COMPETENCIA

En forma categórica y precisa la Ley fija la jurisdicción del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con el fin de dirimir los conflictos entre el Poder Legislativo y sus servidores en el Art. 124 que limita su competencia. 22]

Art. 124.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será competente:

- I. Conocer los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una Dependencia o entidad y sus trabajadores.
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- III. Conocer el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.

- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.

- V. Efectuar el registro de las condiciones - generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de comisiones mixtas - de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como ya se dijo, se divide en 3 salas, las cuales la - competencia por área es de la siguiente forma:

COMPETENCIA DE LAS QUE INTEGRAN EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

S A L A 1.

- | | |
|--|----------|
| 1. ALMACENES NACIONALES DE DEPOSITO (INCOMP) | ANDSA |
| 2. ASEGURADORA NACIONAL AGRICOLA Y GANADERA (INCOMP) | ANAGSA |
| 3. CAMARA DE DIPUTADOS | C.D. |
| 4. CAMARA DE SENADORES | C.S. |
| 5. CENTRO DE INVESTIGACION AGRICOLA PACIFICO SUR | CIAPS |
| 6. COLEGIO DE BAHILLERES | C.B. |
| 7. COLEGIO DE POSTGRADUADOS | C.P. |
| 8. COMISION NACIONAL DE LAS ZONAS ARIDAS | CONAZA |
| 9. COMISION PARA LA REGULAIZACION DE LA TENENCIA DE LA TIERRA | CORETT |
| 10. COMISION DE AGUAS DEL VALLE DE MEXICO | CAVM |
| 11. COMISION NACIONAL DE FRUTICULTURA | CONAFRUT |
| 12. COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA. | CONALEP |
| 13. COMISION NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES | CONASUPO |
| 14. COMISION NACIONAL DE CACAO | CONADECA |
| 15. COMITE ADMINISTRADO DEL PROGRAMA DE CONSTRUCCION DE ESCUELAS | CAPFCE |
| 16. CONSEJO NACIONAL DE FOMENTO EDUCATIVO | CONAFOE |
| 17. CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS PARA LA ATENCION A LA JUVENTUD | CREA |

18.	CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA.	CONACYT
19.	CONSEJO NACIONAL DEL DEPORTE	CONADE
20.	CONTADURIA MAYOR DE HDA. DE LA CAMARA DE DIPUTADOS.	
21.	ESCUELA NAUTICA MERCANTE DE TAMPICO	ENMT
22.	FORESTAL VICENTE GUERRERO	FVG
23.	INSTITUTO MEXICANO DE LA TELEVISION	IMT
24.	INSTITUTO MEXICANO DE LA RADIO	IMR
25.	INSTITUTO MEXICANO DEL CAFE	INMECAFE
26.	INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS.	INEA
27.	INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA	INI
28.	INSTITUTO NACIONAL DE CONSUMIDOR	INC
29.	INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.	INDECO
30.	INSTITUTO NACIONAL DE LAS BELLAS ARTES.	INBA
31.	INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA	INAH
32.	INSTITUTO NACIONAL DE ASTRO-FISICA OPTICA Y ELECTRONICA.	INAFOSE
33.	INSTITUTO NACIONAL SOBRE RECURSOS BIOTICOS.	INREBIO
34.	INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL	IPN
35.	IMPULSORA DEL PEQUEÑO COMERCIO	INPECSA
36.	IMPULSORA MEXICANA DE TELECOMUNICACIONES (INCOMP)	IMEXTE
37.	PATRONATO INDIGENA VALLE DEL MEZQUITAL HUASTECA HIDALGUENSE.	PIVMHH

38.	PRODUCTOS FORESTALES MEXICANOS	PROFORMEX
39.	PRODUCTOS NACIONALES DE SEMILLA	PONASE
40.	PRODUCTOS FORESTALES DE LA SIERRA TARAHUMARA.	PROFOTA
41.	PRODUCTOS PESQUEROS MEXICANOS	PPM
42.	SECRETARIA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS.	SARH
43.	SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANS PORTES.	SCT
44.	SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA	SEP
45.	SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y ECOLOGIA.	SEDUE
46.	SECRETARIA DE GOBERNACION	SG
47.	SECRETARIA DE PESCA	SP
48.	SERVICIO POSTAL MEXICANO	CORREO
49.	TELEGRAFOS NACIONALES	TELENA
50.	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL	UPN
51.	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHAPINGO (INCOMP)	UNACH
52.	UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA	UAM
53.	CENTRO DE INV. DOCENCIA ECONOMICA A.C.	IDE
54.	COOPERATIVA DE VESTUARIO Y EQUIPO	COVE
55.	COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIO NAL TECNICA.	

S A L A 2.

1. ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO
2. ALMACENADORA VERACRUZANA, S.A.
3. ARRENDADORAS FINANCIERAS
4. B A N C O S
5. CASA DE MONEDA
6. COMISION NACIONAL BANCARIA
7. DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL
8. DIRECCION GENERAL DE RECLUSORIOS DEL D.D.F.
9. FINANCIERA AZUCARERA, S.N.C.
10. PATRONATO DEL AHORRO
11. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
12. POLICIA AUXILIAR DEL D.D.F.
13. POLICIA BANCARIA INDUSTRIAL
14. RENOVACION HABITACIONAL POPULAR
15. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
16. SECRETARIA GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD
17. SEGUROS AMERICA
18. SEGUROS DE MEXICO
19. TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO Y ADMVO. DEL D.D.F.
20. TRIBUNALES CALIFICADORES DE LAS DELEGACIONES PO
LITICAS (DDF).
21. JUZGADOS CALIFICADOS

S A L A 3.

1. AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES
2. CAMINOS Y PUENTES FEDERALES DE INGRESOS Y SERVICIOS CONEXOS.
3. CENTRO DE INVESTIGACION EN QUIMICA APLICADA
4. CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS MINERALES
5. FIDEICOMISOS FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PORTUARIO.
6. FOMENTO NACIONAL DE TURISMO
7. HOSPITAL GENERAL DE MEXICO
8. HOSPITAL INFANTIL DE MEXICO
9. HOSPITAL MANUEL GEA GONZALEZ
10. INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (ISSSTE)
11. INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.
12. INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFIA
13. INSTITUTO MEXICANO DE COMERCIO EXTERIOR
14. INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO (I.M.P.)
15. INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
16. INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGIA Y NEUROCIROGIA
17. INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRIA
18. INSTITUTO NACIONAL DE NUTRICION
19. INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGIA
20. LOTERIA NACIONAL PARA LA ASISTENCIA PUBLICA
21. PROCURADURIA FEDERAL DEL CONSUMIDOR

22. PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL D.F.
23. PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA
24. PRODUCTORA NACIONAL DE BIOLOGICOS VETERINARIOS
25. PRODUCTORA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION
26. PRONOSTICOS DEPORTIVOS
27. RUTA 100 AUTOTRANSPORTES URBANOS DE PASAJEROS
28. SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL
29. SECRETARIA DE ENERGIA, MINAS E INDUSTRIA PARAES TATAL.
30. SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL
31. SECRETARIA DE MARINA
32. SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO
33. SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA
34. SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES
35. SECRETARIA DE LA CONTRALORIA DE LA FEDERACION
36. SECRETARIA DE SALUD
37. SECRETARIA DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDAS
38. SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
39. SECRETARIA DE TURISMO
40. SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO (METRO)
41. SISTEMA DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D.F.
42. SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA.
43. SERVICIOS DE TRANSPORTE TERRESTRES AGROPECUARIOS
44. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL D.F.
45. JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACION Y AR BITRAJE.

46. CAMPAÑA NACIONAL CONTRA LA GARRAPATA
47. COMISION MEXICO-NORTE AMERICANO DEL GUSANO BARRANCADOR.
48. PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

DICHA INFORMACION ESTA EXPUESTA A MODIFICACIONES

CAPITULO TERCERO

L A A C C I O N

1. GENERALIDADES

Concepto.- El estudio de la acción constituye indiv
idualmente "... El más improtante análisis de esta --
ciencia... su depuración inicial en la era cientifi-
ca de la rama, funda su autonomía y permite su siste
matización". 23]

Se puede decir que acción es sinónimo de facultad de
provocar la actividad del Poder Judicial, por lo que
dice Cipriano Gómez Lara "Acción es el derecho, la -
potestad, la facultad o actividad mediante la cual -
un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccio-
nal. 24]

23] Briseño Sierra.-Derecho Procesal.-Edit. Centeno.
Editor y Distr.-México, 1979. p.p. 179 y 180

24] Cipriano Gómez Lara.- Teoría General del Proceso
U.N.A.M.- México, 1983.- p.p. 109

El maestro Rafael Tena Suck y el Dr. Hugo Italo Morales, al referirse a la acción nos dicen: "La acción es un derecho sustantivo de carácter público concedido por el estado al individuo, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional. 25]

La acción también es aceptada, como instancia proyectista, que es lo que a diferencia de otras peticiones, según ideas de Briseño Rojas "La concepción del derecho, se base en un establecimiento de una secuencia entre varias relaciones jurídicas, eslabonadas - de un orden lógico y cronológico. Así por este sentido, la acción permite hablar de una proyectividad, pues la dirección del acto provocatorio lleva hasta un tercer sujeto, de manera que resulten vinculados tres: Accionante, Juez y Reaccionante. La acción - no está en el principio, sino en toda la extensión - del proceso. Acciona el actor cuando demanda, cuando prueba y alega, así como acciona el demandado y - alega en su reconvención.

25] Rafael Tena Suck.-Hugo Italo Morales.-Derecho -- Procesal del Trabajo.-Edit. Trillas.-Méx.1986.p.p.32.

La acción va directamente a la contraria. Por lo -- que se puede decir, la acción es precisamente una -- instancia proyectista por que no se queda ni se de-- tiene en el órgano judicial sino que se PROYECTA, -- hacia un tercer sujeto vinculado y atrayéndolo a la relación procesal". 26]

JUEZ

JUEZ

JUEZ

ACTOR

DEMANDADO

ACTOR

DEMANDADO

La acción procesal del trabajo: al respecto me apego y muy acertadamente a la definición que dá el ilus-- tre maestro Alberto Trueba Urbina, el cual manifies-- ta "Que la acción del trabajo es un derecho sustanti-- vo de carácter social, en virtud del cual una perso-- na (física o sindicato obrero) se dirige a los tribu-- nales para provocar una actuación social en el proce-- so correspondiente, para obtener una decisión juris-- diccional que implica, generalmente respeto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicatos), -

26] Briseño Sierra Humberto.- Op. Cit.p.p. 205, 206, 207, 208, 209 y 210.

declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creada de -- plusvalía. 27]

Tomando en cuenta que el derecho de trabajo es una ciencia moderna, retomaremos de lo anterior, las consecuencias que nos ha dado la acción procesal y al respecto el Lic. Rafael Tena Suck, así como el Dr. - Hugo Italo Morales, nos ilustran diciendo que: 28]

- a) La acción procesal, es un derecho autónomo distinto al derecho sustantivo.
- b) La acción procesal, tutela de derecho sustantivo para el caso de que éste normalmente no se cumpla.
- c) La acción procesal, es un derecho público ya que interviene el estado activamente por medio de su poder jurisdiccional.

27] Trueba Urbina.-Nuevo Derecho Procesal de Trabajo
Edit. Porrúa.- México 1980. p.p. 213.

28] Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales.- Op. Cit.
p.p.32.

- d) Algunos autores afirman que la acción procesal es un derecho potestativo en virtud de quién ejerce la acción, puede en cualquier momento desistir y así concluye el derecho.

2. CLASIFICACION

Para clasificar la acción procesal, es menester tomar en consideración los Elementos integrantes de la acción, y que son los siguientes: 29]

- a) Sujetos. - Son los sujetos activos, al que le corresponde el poder jurídico de obrar y el pasivo, frente al cual corresponde ese poder de obrar --- (actor y demandado).
- b) La causa de la acción. - Es el hecho de la acción o el acto jurídico de la acción.
- c) El interés de la acción. - Que es el fundamento -- para que la acción corresponda; donde hay interés, hay acción, esto es, el interés es la medida de -

la acción.

- d) El Derecho. - o sea, el efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide.

CLASIFICACION DE LA ACCION.

En atención al sujeto, la acción procesal del trabajo, puede clasificarse en Individuales y Colectivas.
30]

Para definir esta acción, retomaremos lo que establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria del 12 de agosto de 1938. Príciliano Mosqueda:

Acción Individual. - Las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de sus derechos que conforme a la ley y a los contratos le corresponden.

Acción Colectiva. - Las que se ejercitan por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un -

Contrato Colectivo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y -- para todos los trabajadores de una empresa, nuevas - condiciones de prestación de servicios.

La clasificación de las acciones que se detalla, se han elaborado en atención a lo que solicita el demandante, apegándome a lo que nos dá el maestro Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en forma siguiente:

31]

- a) Acciones de condena
- b) Acciones resolutivas
- c) Acciones Constitutivas y Modificativas
- d) Acciones Declarativas
- e) Acciones Cautelares
- d) Acciones Ejecutivas

- a) Acciones de Condena. - Las que ordenan el cumplimiento de un derecho el mandato de un pago aceptable, de ejecución forzosa. Entre estas acciones

queda incluida la de reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo. 32]

Es la que tiene por objeto obtener en contra del demandado una sentencia por virtud de la cual se contrae a cumplir una obligación de hacer o de en tregar alguna cosa, por alguna cantidad de dinero, etc.

La acción de condena por regla general, es al mis mo tiempo acción declarativa, por que se obtiene mediante a ella, la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige (indemnización).

- b) Acciones Resolutivas. - Esta acción es la forma -- anormal de terminar los contratos de trabajo, es decir, esa terminación surge posteriormente de la existencia misma de los actos del contrato o bien como algunos autores afirman que existe en potencia siempre presente "El pacto comisorio táci to", si uno de los contratantes no cumple, el --- otro está en condiciones de no cumplir ... según

se trate. En materia burocrática no se habla de -- rescisión sino de cese que también tiene las mismas consecuencias.

- c) Acciones Constitutivas o Modificativas.- Las acciones constitutivas se dirigen a modificar un estudio jurídico existente (firma y revisión total o parcial, salarios o prestaciones de un contrato....)

Por otro lado Trueba Urbina, nos dice que las acciones constitutivas son las que tienen por objeto obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y la creación de nuevas condiciones de trabajo y la reivindicación de derechos de los trabajadores.

- d) Acciones Declarativas.- Este tipo de acciones -- son las que persiguen el reconocimiento de un derecho, con fuerza de cosa juzgada, la existencia o la inexistencia de una relación jurídica o económica.

Así mismo estas tienden a obtener con eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existen-

cia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico... en riesgo de trabajo.

- e) Acciones Cautelares. - Las acciones cautelares o preservativas, son las que tienen según Chiovenda, el poder jurídico de una medida de seguridad en el proceso, se consideran como tales la de arraigo personal, el embargo precautorio, preventivo o provisional, el depósito judicial.

En materia burocrática procesal no es aplicable este tipo de acciones ya que es absurdo que una institución de gobierno no sea solvente, o no pueda garantizar alguna pretensión del demandado recurrible.

- f) Acciones Ejecutivas. - Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido de acuerdo con lo que indica al laudo condenatorio o su equivalente en dinero.

Como se puede apreciar casi todas las acciones del proceso laboral común son aplicables en la vía procesal burocrática como son las acciones

rescisorias que toman el nombre de CESE entre ---
otras.

CLASES DE ACCION EN MATERIA BUROCRATICA LABORAL

Las pretensiones procesales laborales (acciones sustantivas) de la burocracia se consignan en la Fracc. IX, Apartado B) del Art. 123 Constitucional.

- A. Para optar por la reinstalación en su trabajo o pago de tres meses de salario caído, en caso de separación injustificada.

- B. Para el pago de la indemnización correspondiente, cuando el trabajador del estado se retire del servicio por culpa imputable de éste, aplicando el Art. 46 de la Ley Burocrática y supletoriamente las disposiciones relativas a la Ley Federal del Trabajo.

- C. Para exigir otras prestaciones de la Ley o de las relacionadas burocráticas y específicamente las que se derivan de la Ley Federal del Trabajo al servicio del estado, entre otras:

- Cumplimiento del contrato
- Pago de prestaciones devengadas
- Ejecución del aludo
- Acciones de seguridad social (I.S.S.S.T.E.)
- Huelgas

Acciones Contradictorias

Las acciones contradictorias son aquéllas que por sí mismas se excluyen de donde el Art. 722 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria en materia burocrática del cual expresa que no deben intentarse en la misma demanda diversas acciones. 33]

Otro ejemplo respecto a las acciones contradictorias nos dá el maestro Rafael Tena Suck y Dr. Hugo Italo Morales (de aplicación supletoria en materia burocrática) el sostener que: demandar reinstalación y prima de antigüedad; que por su esencia son contradictorias destruyéndose entre sí, por no fijar la acción concreta u objetiva que se pretende ejercitar. 34]

33] Alberto Trueba Urbina.-Op.Cit. p.p.217

34] Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales.-Op.Cit.-p.p. 37.

J U R I S P R U D E N C I A

ACCION CARENCIA DE.

Es infundada la excepción de carencia, alegando que el trabajador no tiene derecho a reclamar su reinstalación y salarios caídos, por el hecho de haber sido comisionado -- por la propia dependencia demandada, para prestar sus servicios a una empresa particular, ya que tal situación en nada varía su relación contractual, puesto que sus salarios los siguió cubriendo el estado. (laudo: Exp. 473/48. Juan Espinoza García.Vs.Srio. de Comunicaciones y Obras Públicas).

ACCION, CARENCIA DE (ART.112 y 125)

Si un trabajador es oído y vencido en su juicio ante este tribunal, - como tercer interesado y en cumplimiento de la resolución que se emitió, queda fuera del servicio, no tiene acción para solicitar que, -

en su lugar se cese a otro trabajador de más reciente ingreso, pues esto equivaldría a dar implícitamente, autorización para que cesará a un empleo sin cumplir con la garantía audiencia constitucional. (laudo: Exp. 168/48. Mercedes Martínez Montes. Vs. Secretario de Salubridad y Asistencia).

ACCION.OPORTUNIDAD DE SU EJERCICIO
(ART.112 y 125).

Es la fecha de la presentación de la demanda y no del acuerdo que lo admite, la que determina la oportunidad en el ejercicio de la acción. (Laudo: Exp. 388/84. Rafael Negrete Salmerón. Vs. Secretaría de Hacienda y Crédito Público).

3. PRESCRIPCIÓN.

Es necesario hacer referencias en cuando a las disposiciones de la prescripción. Preclusión y caducidad que determina la legislación en el ejercicio de un derecho.

- Prescripción.- Es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el transcurso -- del tiempo, de acuerdo con los requisitos de -- la Ley. 35]
- Preclusión.- Tiene lugar cuando no se hace va ler oportunamente el ejercicio de un derecho que fija la Ley. 36]
- Caducidad.- No es más que la extinción de la Instancia por falta de promoción de una parte. 37]

En el derecho procesal del trabajo burocrático, esta Institución únicamente se reglamente en la Ley Buro-

35] Rafael Tena S. y Hugo Italo M.-Op.Cit.p.p.37

36] Trueba Urbina Alberto.-Op.Cit.p.p.219

37] Trueba Urbina Alberto.Idem.

crática (Art. 112), en donde por regla general se determina. "Que las acciones que nazcan de una Ley del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos, una fijen las condiciones generales del trabajo, PRESCRIBEN, en un año, con excepción de los casos previstos en los Artículos siguientes".

Como se puede apreciar las acciones en materia burocrática prescriben en un año, haciendo hincapié que ésta empieza a correr desde que la acción es exigible. 38] Yá que transcurrido el tiempo los titulares no podrán ejercitarlo toda vez que habrán perdido su derecho.

J U R I S P R U D E N C I A

Prescripción de la acción para reclamar una deuda por exceso de pago. (Art. 112).

La acción de reclamar el pago del descuento para fondo de garantía omitidos, prescribe en un año, conforme el Art. 86 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, (laudo: Exp. 80/53. Carlos Duton Parra.Vs. Secretario de Hacienda y Crédito Público).

La prescripción laboral de la burocracia se consignan en las disposiciones contenidas en los Artículos 112 al 117 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Art. 112.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores.

y de los acuerdos que fijan las -- condiciones generales de trabajo, -- prescribirán en un año, con excep-- ción de los casos previstos en los artículos siguientes:

Las excepciones que se establecen de la prescripción burocrática en cuanto a los términos de la regla ge-- neral son los siguientes:

Art. 113.- Prescriben.-

I. En un mes:

- a) Las acciones para pedir la nuli-- dad de un nombramiento.
- b) Las acciones de los trabajado-- res para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que haya dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de -- la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

J U R I S P R U D E N C I A

Prescripción de la acción para re
clamar una deuda por exceso de pa
go (Art. 112).

La acción para reclamar el pago -
de descuentos para fondo de garan
tía omitios, prescribe en un año,
conforme al artículo 86 del Esta-
tuto de los Trabajadores al Servi-
cio de los Poderes de la Unión. -
(Laudo: Exp. 80/53. Carlos Dupón
Ibarra. Vs. Secretario de Hacien
da y Crédito Público).

Prescripción de la acción de ter-
minación de los efectos de nombra
miento de trabajadores (Art.113-1)

La acción de los Titulares de las
Unidades Burocráticas, para deman
dar la terminación de los efectos
de nombramiento de empleados, se -
extingue en un mes a contar de la

fecha en que se haya tenido conoci
miento de la causal invocada (Lau-
do: Exp. 400/53.C.Secretario de --
Educación Pública. Vs. C. Maximi--
liano Vite Martínez).

II. En cuatro meses:

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

- b) La suspensión de plazas, las ac
ciones para que se les otorgue
otra equivalente a la suprimida
o la indemnización de la Ley.

- c) La facultad de los funcionarios
para suspender, cesar o disci--
plinar a sus trabajadores, con-

tado al término desde que sean conocidas las causas.

J U R I S P R U D E N C I A

Trabajadores al Servicio del Estado, Despido, Prescripción del derecho para efectuarlo (Art. 113-II)

El derecho del patrón para efectuar el despido de un trabajador comienza a correr cuando concluye la investigación o investigaciones que sea necesario efectuar para determinar la responsabilidad en que el trabajador haya incurrido. (Jurisprudencia: Apéndice 1975, So. parte, 4° Sala, Tesis 272 p.--257).

Prescripción. Su Cómputo (Art. --113-II).

Las prescripciones de la acción para demandar el caso, nace en el mo

mento de la terminación de las investigaciones administrativas correspondientes, y en último extremo, empieza a correr desde la fecha de la suspensión del trabajador (Laudó: Exp. 50/959. C. Juez - Octavo de la Tercera Corte Penal. Vs. Francisco Vázquez Jaramillo).

En este apartado II, la Ley Burocrática, a diferencia del Derecho Laboral Común, amplía en favor de los empleados públicos, en estos casos específicos, -diendo de "CUATRO" meses y no de dos como al que nos dá el Artículo 518 del Derecho Laboral Común.

Art. 114.-Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados.

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

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

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

Las Fracciones I y II de este Artí

culo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado.

J U R I S P R U D E N C I A

Término prescriptorio. Para reclamar indemnización por muerte del trabajador. (Art. 114-I).

Es a partir de la fecha de la muerte del trabajador, cuando empieza a correr el término prescriptorio de dos años para reclamar la indemnización por este concepto. (Laud. Exp. 267/950. Manuel Quiróz y Petra Pérez. Vs. Jefe del Departamento del D.F.).

Art. 115.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapacitados mentales, sino cuando haya discerni

do su tutela conforme a la Ley.

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar de -- tiempo de guerra y que por algu no de los conceptos contenidos en esta Ley se haya hecho acree dores a indemnización.

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

Art. 116. La prescripción se inte- rrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

II. Si la persona a cuyo favor co- rra la prescripción, reconoce --

el derecho de aquélla contra -
quién prescribe, por escrito o
por hechos indudables.

Art. 117.- Para efectos de la pres-
cripción, los meses se regularán -
por el número de días que les co-
rresponden; el primer día se conta
rá completo la prescripción, si no
cumplió el primer día hábil siguien-
te.

J U R I S P R U D E N C I A

Término prescriptorio. Momento en
que empieza a contar el (Art. 113-
II).

Es desde la fecha en que concluyen
las averiguaciones administrativas,
cuando empieza a contar el término
prescriptorio para determinar si -
es procedente o no la solicitud de
de cese del trabajador. (Laudo:Exp.
175/952. Secretario de Hacienda y-

Crédito Público. Vs. Hugo Facio --
Quiñones).

Prescripción de la acción de reinsta
lación (Art. 113-II).

El término para que opere la prescri
pción de la acción referida, de
be comenzar a contarse de la fecha
en que el trabajador fué enterado
del cese, debiendo el Titular pro-
bar que el trabajador fué notificada
do del cese antes de la fecha que
declara. (Laudo: Exp. 30/54. C.-
José Mota Silva. Vs. Secretario de
Hacienda y Crédito Público).

Prescripción.- Momento en que debe
empezar a computarse la. (Art.113-
II).

El término para la prescripción de
be empezar a contarse desde el mo-
mento en que el trabajador de cau-
sa para la separación cuando se --

trata de hechos que por su naturaleza son conocidos por el superior jerárquico, pero en caso contrario a partir del momento en que los hechos atribuidos al trabajador son conocidos por el titular mediante la investigación necesaria, pues, es hasta entonces cuando éste sabe con certeza si la falta fué cometida, así como la naturaleza de la misma y la responsabilidad que entraña, pudiendo a partir de ese momento ejercitar las acciones correspondientes (Laudo: Exp. 381/54. C.- Jefe del Departamento de Asuntos -- Agrarios. Vs. C. José Jesús Tinoco Cruz).

Prescripción (Art.116).

La ratificación de las actas, no interrumpe la prescripción pues esto sólo se obtiene por la presentación de la demanda ante el Tribunal de Arbitraje o por el reconocimiento -

del derecho que asista al trabajador (Laudo: Exp 16/57. C.Secretario de Hacienda y Crédito Público. Vs. David Sánchez Sagredo).

Prescripción de la Acción reinstalación (Art. 116).

La Esencia para que la prescripción se interrumpa es que el trabajador que estime vulnerados sus de re ch os, demuestre fehacientemente su interés en que sean respetados, aún cuando la demanda sea pre se n t a d a ante la autoridad incompetente. (Laudo: Exp.209/60. Andrés N. García Rojas. Vs. Comité Nacional de Combate y Control de la Mosca P r i e t a de los Cítricos).

Empleados públicos, cuando empieza a correr la prescripción de faltas de asistencia (Art. 113-II).

El término de la prescripción de -

las acciones para disciplinar las acciones para las faltas de los -- trabajadores al servicio del Estado, cursa desde el momento en que el superior jerárquico del trabajador faltista, a las órdenes de --- quién se encuentra éste, conozca - la falta, porque tiene el deber de vigilar que sus empleados cumplan con las obligaciones que les co-- rrespondan, derivar del nombra--- miento y del Reglamento de Trabajo. Si comunica esas faltas fuera del término de un mes al fun-- cionario o departamento encargado de disciplinarias, la acción, pa-- ra el efecto indicado, ha prescrito, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 87 Fracción IV del Estatuto (Ejecutoria: B.1. J/No.97, p.435, del 2 de septiembre de --- 1955, A.D. 2964/1954. Secretario de Hacienda y Crédito Público, R. el 29 de Julio de 1955).

C A P I T U L O C U A R T O

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

1. GENERALIDADES:

En el derecho procesal de los trabajadores burocráticos, que consiste en la elaboración de una serie de actos jurídicos que se suceden en el transcurso del tiempo y, que se encuentra concatenados entre si, en cuanto a sus disposiciones generales son semejantes a las del Derecho Laboral Común, por tener el principio de Derecho Social, que se divide en dos áreas:

I. El Derecho Procesal del Trabajo para los Trabajadores en General.

II. El Derecho Procesal del Trabajo para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Como lo establecen sus leyes respectivas, en cuanto que, para ambos el proceso es similar, en base a la teoría del derecho del trabajo, aplicándose principios de Justicia Social, proteccionistas y reivindicatorios del proceso de los asalariados, pero cuando -

no existe precepto especial para la aplicación de -- los burocráticos el Art. 11 de su Ley establece fuentes supletorias en el orden jerárquico redactado. Des tacando únicamente en el Proceso Burocrático la prohibición de cobrar costas, de recusas a los miembros del tribunal, pero resguardándose un régimen de responsabilidades y sanciones que son indispensables --- para una buena administración de justicia.

Como una consecuencia de lo anterior, tenemos que en los procedimientos ordinarios burocráticos, son apli calbes en cuanto a los conflictos entre el estado y sus servidores que atañan a los tres poderes de la - unión. Ahora bién el órgano jurisdiccional en los - conflictos en que son partes el legislativo y el eje cutivo, así como el Departametro del Distrito Fede-- ral y territorios nacionales, en tanto que para los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, le corresponde en única instancia al pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

2. DEMANDA:

Cualquier juicio se inicia con un escrito de demanda (acción), por lo que es indispensable conocer el con

cepto de demanda, que nos dá a saber el tratadista doctrinario GHIOVENDA, "Que la demanda en general es el acto de declaración de voluntad del actor el que pide el órgano jurisdiccional, aplique la ley frente al demandado". 39]

Tomando en cuenta al anterior doctrinario del derecho y conjuntando conceptos modernos, nos atrevemos a afirmar que la demanda es el acto jurídico mediante el cual se incicia el ejercicio de la acción.

La demanda en materia burocrática, como en el derecho procesal laboral común, se requiere de ciertos requisitos que debe contener dicho escrito, como son; precisar lo que se pide, e invocar los fundamentos de derecho respectivo. Los requisitos de demanda burocrática nos lo dá el Art. 129, en relación con el 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

Art. 129.- La demanda deberá contener:

I. El nombre y domicilio del reclamante

39] Chioyenda José.-Derecho Procesal Civil.- Edit. Instituto.-Edit. Rios.-Madrid, S.A.-Madrid. 1960.

- II. El nombre y domicilio del demandado
- III. El objeto de la demanda
- IV. Una relación de los hechos
- V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga.

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

Desde mi punto de vista, este Artículo va en contra de la Constitución; ya que vio-

la la garantía de audiencia establecida -
en su Artículo 14. Esto es, La Ley Buro-
crática, habla de una audiencia de prue-
bas y alegatos, más no de una audiencia -
de Ley.

J U R I S P R U D E N C I A

Trabajadores al Servicio del Estado, demandas de los. (Art. 129).

Las demandas de los empleados contra los titulares de las dependencias del Ejecutivo, no son contiendas contra la Federación en que se versen intereses patrimoniales del estado. porque todo pago a que los trabajadores tienen derecho, es una responsabilidad específica del Estado, en la que ha incurrido en -- virtud del acto cometido por sus -- funcionarios en perjuicio de los -- reclamantes, y el Estado al autolimitarse con la promulgación del Estatuto Jurídico, le confirió al -- Tribunal de Arbitraje la competencia en el Art. 99, Fracc. I, para dirimir esa clase de conflictos, -- con exclusión de cualquier otro -- Tribunal. (Ejecutoria: B.I.J., No. 92, p. 109, del 1° de marzo de ---

1955. A.D. 5334/1950 - Secretario
de Comunicaciones y Obras Públicas
R. del 11 de febrero de 1956).

Comentario anexo de la Ley; En este tipo de demanda que aparte de que tiene que ser por escrito, requiere de ciertos requisitos especiales y que IMPONE que se anexe a esta (demanda) las pruebas que tenga el actor. Al respecto retomo la opinión del maestro -- Trueba Urbina que dice:

Aunque se omita invocar los fundamentos de derecho, deben incluirse común de los asalariados o trabajadores en general pues la demanda debe ser sólo la expresión de la acción procesal, sino que debe contener la pretensión procesal, pues el actor no tiene oportunidad legal de ampliar o modificar dicha demanda, porque ésta se entiende en sentido estricto.

3. CONTESTACION

En la contestación a la demanda, el Art. 127 de la Ley burocrática al tenor dice: "Que la contestación a la demanda se hará de igual forma a la demanda; - esto se deberá reunir los mismos requisitos esenciales de la demanda obligándolo de igual forma a ofrecer prueba en dicha contestación.

a) Término para dar contestación a la demanda.

Este término para dar contestación a la demanda lo - previene expresamente el Art. 130 del Código Laboral Burocrático, que a la letra dice:

Art. 130.- La contestación a la demanda se presentará en un término que no exceda de "cinco" días y ofrecer pruebas en los términos de la Fracción V del Artículo anterior. Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el tribunal, se aplicará el término de un día - más por cada 40 Kms.

Con lo anterior, se aprecia que una vez presentada -

la demanda, el tribunal dictará un acuerdo, admitiendo o desechando la demanda, en el supuesto caso de - que admita la demanda en el propio acuerdo señalará se le emplaza a juicio al demandado en el domicilio indicado por el actor. Aquí es donde el tribunal -- por cuestiones adminsitrativas, se retrasa demasiado para notificar al demandado, lo cual es muy perjudicial para el trabajador, por lo que deberá de tomarse la temática que actualmente está siguiendo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; Esto es, una vez presentada la demanda, deberá exhibirla una persona autorizada para oír y recibir notificaciones, y la cual una vez revisada la demanda se le notificará en ése momento personalmente, para la audiencia de pruebas y alegatos y así en ese inter, el tribunal debe emplazar al demandado para - que esté enterado de la demanda en el término fijado.

Un punto de vista importante a tratar en este capítulo, es el que la Ley Burocrática no dice si el actor se tiene que enterar de la contestación a la demanda, antes de la fecha de prueba, alegatos y resolución, por lo que de igual forma me apego a la opi--ción del clásico maestro Trueba Urbina, al manifes--tar que "El actor en cualquier momento podrá tener -

conocimiento de la contestación a su demanda para --
efectos jurídicos".

- No rige el sistema de réplica y duplica en materia
burocrática.

4. L A L I T I S

La litis o litigio temáticamente se inicia con la -- pretensión de uno de los interesados (demanda) y por la resistencia de la otra (contestación), con lo --- cual se inicia el pleito o la controversia ante el - tribunal competente. La jurisdicción burocrática en sus dos tribunales, esto es, el tribunal de la burocrática o la comisión substanciadora, una vez que re cibán la contestación escrita, o en su caso una vez que transcurra el plazo que establece su Ley para -- contestarla, deberá dicha autoridad dictar un acuerdo ordenado que se le tenga por contestada la demanda en los términos del escrito respectivo, o bien te nerla por contestada en sentido afirmativo, salvo -- prueba en contrario, citando a las partes a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alega tos, como lo establece el Artículo 131 y 127 de la - Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y que disponen:

Art. 131.- El Tribunal, tan luego como reciba la con testación de la demanda o una vez transcu rrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueron

4. L A L I T I S

La litis o litigio temáticamente se inicia con la -- pretensión de uno de los interesados (demanda) y por la resistencia de la otra (contestación), con lo --- cual se inicia el pleito o la controversia ante el - tribunal competente. La jurisdicción burocrática en sus dos tribunales, esto es, el tribunal de la burocrática o la comisión substanciadora, una vez que re cibian la contestación escrita, o en su caso una vez que transcurra el plazo que establece su Ley para -- contestarla, deberá dicha autoridad dictar un acuer do ordenado que se le tenga por contestada la deman da en los términos del escrito respectivo, o bién te nerla por contestada en sentido afirmativo, salvo -- prueba en contrario, citando a las partes a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alega tos, como lo establece el Artículo 131 y 127 de la - Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y que disponen:

Art. 131.- El Tribunal, tan luego como reciba la con testación de la demanda o una vez transcu rrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueron

necesarias y citará a las partes y, en caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

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

5. AUDIENCIA.

La audiencia es donde las partes pueden ser oídas en juicio y como todo proceso e inclusive el labor burocrático las audiencias llevadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son PUBLICAS y éstas estarán a cargo de los secretarios de audiencias del Tribunal, como nos lo establece el Art. 128 de la -- Ley Burocrática.

El procedimiento ordinario en materia burocrática -- únicamente se refiere a una audiencia de recepción -- de pruebas en los términos de los Artículos 127, 132 y 133 de su Ley y que a la letra dicen:

Art. 132.- El día y hora de la audiencia se abrirá -- el período de recepción de pruebas; el -- Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente in-- conducentes o contrarias a la moral o al -- derecho o que no tengan relación con la -- litis. Acto continuo se señalará el or-- den de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma

y términos que el tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

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

En este tipo de audiencias son aplicables toda clase de conflictos Individuales, Colectivos, Sindicales, e Intersindicales, ante dicho Tribunal, así como ante la Comisión Substanciadora en el Poder Judicial Federal, siendo esta predominantemente oral.

En esta audiencia; sólo se aceptan las pruebas ofrecidas previamente por las partes, con la excepción de pruebas de hechos supervenientes, y siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrar dicha audiencia, en cuyo caso deberá darse vista a la contraria.

En esta misma diligencia se admitirán las pruebas - que previamente fueron ofrecidas, ordenándose de -- igual forma su desahogo, siguiendo los principios - que rige el procedimiento laboral común, siendo --- aplicable en materia burocrática este principio.

Sobre este apartado que es uno de los más importantes a desarrollar, quiero hacer unas observaciones al respecto.

- a) En el proceso laboral burocrático, su Ley es --- omisa, ya que nos dice si las partes en esta audiencia pueden objetar o no las pruebas ofreci-- das, ya que por cuestiones de práctica las par-- tes pueden hacerlo, en la misma forma y términos que determina el proceso laboral común, esto es, pueden objetar las pruebas en la misma audiencia.

- b) En conflictos individuales en vía burocrática, - no hay conciliación, con excepción de los conflictos colectivos o sindicales, con un proceso especial establecido en el Art. 125 de su Ley.

Una observación, es que no estoy conforme que en materia burocrática, no haya etapa de conciliación, to

da vez que no se apega a la historia del proceso la
boral en cuanto a sus fuentes que tuvo su inicio es
ta etapa en la evolución de dicho desenvolvimiento
laboral común, por lo que es totalmente absurdo que
no se incerte en la materia laboral burocrática.

c) Una de las críticas más sobresalientes en cuanto
al tema, es que esta audiencia de recepción de -
pruebas debe de quedarse sin efecto, ya que única
mente retrasa la celeridad del procedimiento labo
ral, aporandome en las dos siguientes opiniones:

1. Que esta audiencia se derogue y que en el momento
en que el Tribunal reciba la contestación a la de
manda, en el acuerdo que recayó; ya sea que se le
tuvo por contestada en término o que fué omisa al
contestarla, en donde se le tendrá por contestada
en sentido afirmativo, en ese mismo acuerdo debe-
rá de dar vista a las partes por el término de --
tres días para que objeten las pruebas ya que -
la litis quedó debidamente planteada, y que una -
vez transcurrido ese plazo, deberá recaer otro ---
acuerdo, en donde la autoridad tome en cuenta di--
chas objeciones y por ende recibir o desechar las
pruebas previamente calificadas, admitiéndolas -

que estime convenientes, y en el mismo acuerdo or
denar el desahogo de las pruebas ofrecidas por --
las partes, en los términos de la Ley Federal del
Trabajo.

2. Otra opinión particular para dejar sin efecto es-
ta audiencia de recepción de pruebas en el proce-
so burocrático, es que se sigan los principios --
del derecho laboral común, esto es, en el momento
en que se interponga la demanda ante el tribunal
para agilizar el procedimiento burocrático, debe-
rá de seguirse la temática, la Junta Local de Con
ciliación y Arbitraje del Distrito Federal (Yá --
perfectamente entablada en el apartado de deman--
da), debiendo señalarse una audiencia de concilia-
ción demandas y excepciones y ofrecimiento y admi
sión de pruebas, respetando los Artículos 127 y -
130 de la Ley Fedral de los Trabajadores al Servi-
cio del Estado, esto es, la demanda y contesta--
ción sin ofrecer pruebas: aplicándose la etapa la
boral común, por lo que debe haber una concilia--
ción (Art. 876 L.F.T.), para tratar de avenir a -
las partes y así lleguen a un arreglo de común --
acuerdo y en el supuesto caso de que así sea, se
celebrafa un convenio que se eleve a la categoría

de laudo ejecutoriado, pero si no hay conciliación, se turnarán los autos a la etapa de demanda y excepciones, (Art. 878 L.F.T.), en donde en esta etapa el actor expondrá su demanda ratificándola, modificándola o aclarándola, lo que nos dice la Ley Federal Burocrática, en donde el demandado dá contestación a la demanda oral o por escrito exponiendo sus defensas y excepciones, por lo que, -- las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar, existiendo la excepción de reconvencción aplicándose muy acertadamente el Art. 879 -- L.F.T. pasando inmediatamente a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas (Art. 880 L.F.T.), con sus modalidades respectivas en donde el actor ofrece sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su -- contraparte, y a su vez el actor podrá objetar -- las del demandado; así como las partes podrán -- ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes en relación con hechos desconocidos. Concluida esta -- etapa, la autoridad deberá resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita o desecha, ordenando el desahogo de las pruebas ofrecidas por -- las partes previamente aceptadas.

Como es de apreciarse, únicamente es un mito los --- principios procesales que manejan en materia procesal burocrática en una forma muy superficial, ya que la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XVII: procedimiento ordinario, establece las disposiciones -- concretas y que en todo caso son las que se deben -- aplicar.

Los medios de prueba en materia burocrática, para -- acreditar, la Ley, de la materia no dispone absoluta mente nada al respecto, esto es, y en base al Art. - II de la Ley Burocrática, se deben aplicar las leyes supletorias en el orden establecido, en donde se - pueden disponer de todos los medios de prueba a que se refiere la Ley Federal de Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles.

6. LAS PRUEBAS

Como la Ley Burocrática tiene su antelación básicamente en la Ley Federal del Trabajo, y ésta a la vez en la Constitución de 1917 en sus derechos sociales, y tomando en cuenta que el derecho laboral común en la actualidad tiene autonomía procesal estructurada, es por lo mismo absurdo que la Ley Burocrática haga mención, más aún que en sus acuerdos aluda al Código Federal de Procedimientos Civiles, teniendo en la -- práctica procesal laboral un procedimiento aplicable a la materia "autónoma", en la Ley Federal del Trabajo, por lo que los medios de prueba que deben de --- aplicar al procedimiento burocrático son los establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo XII, de las pruebas, sec. primera, reglas generales.

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

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial

- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de actuaciones
- VIII. Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

I. LA CONFESIONAL.

Cada parte puede solicitar se cite a su contraparte para absolver posiciones, así mismo pueden solicitar se cite a las personas físicas que ejerzan funciones de dirección y administración en la institución. Se cita a los absolventes con apercibimiento de que, de no acudir se tendrá por confesión ficta, de las posiciones.

Normas para el desahogo de pruebas.- las posiciones pueden ser orales o escritas, pudiendo formularse libremente concretándose a los hechos contravertidos, el absolvente responderá libremente, sin la presencia de su asesor ni asistido por persona alguna.

Si las posiciones son orales se harán constar textualmente en el acta respectiva, si son por escrito se

agregan a los autos, debiéndose ser firmadas por ambas partes.

Se contestarán afirmando o negando, pudiendose agregar las explicaciones convenientes. Si el absolvente se niega a responder o responde con evasivas, se le apercibirá de tener por confeso, si lo sigue haciendo.

JURISPRUDENCIA

Pruebas en contrario (Art. 136), - si el titular no contesta en tiempo la demanda, no puede ofrecer más pruebas (en contrario) que la que tiende a demostrar que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan propiamente excepciones, es decir, hechos que no generen excepciones que controviertan los de la demanda, pues en caso -

contrario se nulificaría el derecho del actor que en tales casos tiene, para que baste la subsistencia jurídica de la contestación en sentido afirmativo; y como el Tribunal de Arbitraje tuvo en cuenta elementos de prueba con el que estimó demostrada una excepción que no fué legalmente opuesta, procede conceder el amparo.

(Ejecutoria: Informe de Labores -- del Tribunal de Arbitraje, 1963, - p. 96 A.D. 95556/49 Eleazar Cas--- táin Herrera. Vs. Tribunal de Arbi- traje).

Tribunal de Arbitraje.

Pruebas de confesión ante los ----
Artículos 131, 132 y 133. Aún ---
cuando es exácto que el Artículo -
101 del Estatuto establece en el -
segundo párrafo de la Fracción V,-
el reclamante y los documentos que

acrediten la personalidad del re--
presentante, y aún cuando es cier--
to también, que el Artículo 102 --
del propio ordenamiento dispone --
que la contestación de la demanda
deberá reunir los mismos requisi--
tos que ésta, no es menos cierto -
que tales preceptos únicamente im--
ponen como obligación de las par--
tes, la de que adjunten a sus res--
pectivos escritos, aquellos elemen--
tos probatorios que estándo en su
poder tenga relación con sus pre--
tensiones, pero obviamente sólo --
pueden agregarse a la demanda y --
contestación, o acompañarse a ----
ellas, para usar la terminología -
del legislador, cosas materiales -
que sean susceptibles de ello; y -
como por otra parte, el precepto -
en consulta no exige que la deman--
da y contestación se anuncien prue--
bas, y en cambio, el Artículo 100,
del propio Estatuto prevé que en
la audiencia respectiva se presen-

tarán las pruebas y alegatos de --
las partes, resulta que si en esta
audiencia se propone la confesio--
nal, tal ofrecimiento no es extem--
poráneo y debe estudiarse si es --
pertinente o no su admisión.

(Ejecutoria: B. I.J.N. No. 90 p. -
587 del 1° de diciembre de 1954 --
A.D. 5420/2950. Dolores Avilés Sal--
gado, R. el 18 de noviembre de ---
1954).

Confesión Ficta. (Arts. 132 y 133).
Al no presentarse en la audiencia -
respectiva el trabajador a absolver
las posiciones formuladas por su --
contraria, tendientes a comprobar -
la excepción de carencia de acción
establecida en la Fracción IV del -
Artículo 44, Estatuario consistente
en la incapacidad mental del traba--
jador, con su no comparecencia a la
audiencia correspondiente y su nega
ción a someterse al exámen médico -

del caso, ante el facultativo designado por el Titular para que de terminara si estaba o no incapacitado mentalmente para elaborar en la plaza que reclama y aplicando supletoriamente el Artículo 89 del Código Federal de Procedimientos Civiles, debe tenerse por probada la incapacidad anteriormente cita da y por tanto acreditada la excepción opuesta (Laudo:Exp.13/960. -- Fausto Alvarez. Vs. Jefe del Departamento del Distrito Federal).

Confesión ficta.(Arts. 132 y 133).
Con al confesión ficta no se llega a la conclusión de que son ciertas las faltas imputadas al trabajador, porque habiéndolas negado en su contestación a la demanda, los efectos de la confesión ficta no le pueden perjudicar al grado de tener por ciertos los hechos negados en la contestación. (Laudo:-- Exp. 129/951. Srio. de Agricultura

y Ganaderia. Vs. Salvador Carpin-
teyro y Otros).

II. LA DOCUMENTAL.

Los documentos públicos harán fé en el juicio sin ne
cesidad de legalización.

Los originales de los documentos privados se presen-
tarán por el oferente que los tenga en su poder, si
el documento se presenta en copia se podrá solicitar
su cotejo con el original para la cual el eferente -
debe señalar el lugar en que se encuentra el origi-
nal. Cada parte exhibirá los documentos y objetos -
que ofrezcan como prueba para que obre en autos.

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en
juicio todos aquellos documentos que se expiden en -
la empresa ó institución, como constancia de la rela
ción de trabajo (Controles de asistencia, listas de
raya, contratos individuales, etc.).

J U R I S P R U D E N C I A

Tribunal de Arbitraje, prueba ante
el. (Investigaciones Administrati-

vas) (Artículos 132 y 137).

Cuando el titular de una unidad burocrática aporta como prueba en el juicio una investigación de carácter administrativo en la que - rindieron declaraciones personas extrañas al conflicto, tal documento debe considerarse como prueba testimonial escrita, por lo que es indispensable ofrecerla como -- tal, dando oportunidad a la parte contraria para preguntar a los fir mantes, pues de no hacerlo así, carece de valor probatorio (Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1955, té-- sis 1106, p. 1984).

Prueba Documental (Arts. 132 y 137)

Si no es ratificada ante el tribunal, por las personas signatarias, no produce eficacia probatoria alguna (Laudo: Exp. 528/942. Exp. -- 547/942. Srio. de Educación Pública. Vs. Alejandro López Tafoya).

III. LA TESTIMONIAL.

Se puede ofrecer un máximo de tres testigos, indicándose sus nombres y domicilios, si los testigos radican fuera de la residencia del Tribunal, la prueba se desahogará mediante interrogatorio por escrito -- que debe contestar el testigo, si el testigo es alto funcionario, la prueba podrá rendirse mediante ofi--cio.

Normas para el desahogo de la prueba:

- El oferente presentará directamente a sus testi--gos.
- El testigo deberá identificarse ante El Tribunal
- Los testigos serán examinados por separado

Se harán constar los datos generales del testigo procediéndose a tomar su declaración.

Las partes formularán las preguntas verbales y directamente interrogado primero el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes, repreguntas.

Las preguntas y respuestas se harán constar en autos estando obligados los testigos a la razón de su di--

cho, quién una vez enterado de su declaración, firmará las hojas que la contengan.

Un solo testigo puede formar convicción si fué el --
único que se percató de los hechos, si la declara--
ción no se encuentra en oposición con las pruebas --
que obren en autos y si concurren con el testigo circun-
stancias que sean garantía de veracidad.

J U R I S P R U D E N C I A

Prueba Testimonial (Arts.132 y 137)

No es idónea esta prueba cuando los testigos no son presentados ante el tribunal para ser examinados y dar así la contraria, la oportunidad de repreguntar (Laudo: Exp. 201/950. - Jefe del Departamento del Distrito Federal. Vs. Juan Paz López).

Prueba testimonial valoración de la (Artículos 132 y 137).

Un solo testigo puede hacer prueba - en los juicios laborales, pero siempre que se trate de un testigo que,-

por circunstancias personales y --
porque sea evidente que conoció --
los hechos, representa un elemento
insospechable de convicción (Laudos:
Exp. 88/56. Tribunal Superior de -
Justicia. Vs. Luis Ogarrio Vázquez
y otros).

IV. LA PERICIAL.

Versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia,
debiendo tener conocimiento los peritos de dicha ---
ciencia, sobre lo cual rendirá su dictamen. La peri
cial se ofrecerá indicándo la materia sobre la que -
versará.

El Tribunal nombrará los peritos del trabajador cu
do este no los nombró pero no comparecieron a la au-
diencia y cuando el trabajador lo solicite.

Normas para el desahogo de la prueba.

Cada parte presentará personalmente sus peritos el -
día de la audiencia los que protestarán desempeñar -
su cargo conforme a la ley, rendirán su dictamen; la

prueba se desahogará con el perito que concurra.

Las partes y el tribunal, pueden hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.

En caso de discrepancia de dictamen el tribunal nombrará un perito tercero en discordia quién deberá -- excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la que se notifique su nombramiento.

V. LA INSPECCION.

Quién ofrezca esta prueba debe precisar el objeto de la misma, el lugar donde se practicará los objetos - que deben examinarse. Así como el período.

Admitida la prueba, se señalará día, hora y lugar -- para su desahogo.

Reglas para su desahogo.-

El actuario se ceñirá a lo ordenado por el tribunal, requiriendo se le pongan a la vista los documentos u objetos que deben inspeccionarse, las partes y sus - apoderados pueden concurrir a la diligencia de ins--

pección; levantándose acta circunstanciada que deberán firmar los que en la inspección intervengan.

VI. LA PRESUNCIONAL.

Presunción es la consecuencia de la Ley, o lo que el Tribunal deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La Legal: Es cuando la ley expresamente lo establece.
La humana: cuando de un hecho probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

El que tiene a su favor una presunción legal sólo -- está obligado a probar el hecho en que lo funda.

La presunción legal y humana admiten pruebas en contrario.

VII. LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

Es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio.

El tribunal está obligado a tomar en cuenta las ac--

tuaciones que obren en el expediente del juicio.

Toda vez que en materia burocrática en cuanto a las pruebas (ofrecimiento y desahogo) no hay nada establecido en la Ley, es básico dar precedentes de jurisprudencia que nos dan cierto régimen probatorio, son:

J U R I S P R U D E N C I A

Pruebas en Contrario (Art.136).

Si el titular no contesta a tiempo la demanda, no puede ofrecer más pruebas (en contrario) que las que tiendan a demostrar que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan propiamente excepciones, es decir, hechos que no generan excepciones que controviertan los de la demanda, pues en caso contrario, se nu-

lificará el derecho del actor que en tales casos tiene, para que baste la subsistencia jurídica de la contestaje tuvo en cuenta elementos de prueba con lo que estimó - demostrada una excepción, que no fué legalmente opuesta, procede - conceder el amparo (Ejecutoria: - informe de labores del Tribunal - de Arbitraje, 1963, p. 96.A.D. -- 9556/49. Eleazar Castaín Herrera. Vs. Tribunal de Arbitraje).

O B S E R V A C I O N E S :

1. Las leyes supletorias (civiles), se derogan dentro de la ley, ya que la Ley Federal del Trabajo es autónoma y la cual esta al 100% completa en -- cuanto a pruebas y desahogo de las mismas, por lo que es irrelevante que el tribunal burocrático si ga haciendo mención a cuestiones civiles.
2. En el desahogo de las pruebas testimoniales, el -- tribunal no quiere aceptar las "tachas" de los -- testigos, toda vez que éstas son indispensables -

para tratar de verificar la veracidad de las declaraciones de ellos, más aún, en cualquier procedimiento las tachas son aceptables, por lo que el tribunal también deberá aceptar estas manifestaciones, así como las pruebas que se deben ofrecer en el momento del desahogo de las mismas, tomándo en cuenta que son indispensables para dichas objeciones.

3. CONFESIONAL.

Es el desahogo de esta prueba en cuanto a que el titular de la dependencia desahogará la confesional, por medio de oficio, esto es ambiguo, ya que en esas circunstancias está a merced del propio tribunal, según su criterio, quién es alto funcionario o no para que desahogue la confesional. Esto debe de quitarse debido a que ésta es una de las formas por lo cual se retrasa bastante el procedimiento, además que se puede apreciar que no hay ninguna medida de apremio para la persona que no conteste en un tiempo bastante considerable, y lo que pasa en la práctica, es -- que señalan un nuevo día y hora, hasta en tanto no se le dé la gana a dicho funcionario dar contestación aún por oficio, lo que:

- a) Que se le impongan ciertas medidas de apremio -- para el caso de que no conteste en un tiempo con siderable, esto es, si para la siguiente audien- cia no ha contestado el funcionario el oficio -- con sus respectivo pliego de posiciones ya pre- viamente calificados de legales, deberá de compa recer para la nueva fecha de audiencia personal- mente a desahogar, haciendo mención al apercibimi ento en la confesional por oficio, a la medida -- que se tomará para el supuesto y no con sentido - de que no haya dado contestación a la siguiente - audiencia señalada.
- b) Deberá de comparecer personal de dicho funciona- rio a desahogar la confesional ante el tribunal - para que conteste a las posiciones que se le for- mularán al día y hora señalados, previa califica- ción de legales.

J U R I S P R U D E N C I A

Empleados Públicos.- Inversión en la aplicación del principio gene- ral de derecho sobre quién corres ponde la carga de prueba.(Art.132)

Si bién es aceptado, el que afirma está obligado a probar en los conflictos individuales sucitados, -- con motivo de la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, es necesario tomar en consideración que es el titular de cada unidad burocrática quién tiene en su poder los documentos y de más datos necesarios para justificar las condiciones en que los trabajadores presten sus servicios, -- los salarios asignados a éstos, -- las compesanciones que perciben, -- las gratificaciones y demás cantidades que se pagan a a aquellos en cambio a sus labores.

Por consiguiente, cuando se trata de la justificación de los extremos a que se alude, debe invertirse la aplicación del principio general de que se trata y concluir -- que corresponde al titular demandado, y no al trabajador actor al --

comprobar lo relativo a dichos extremos y por consiguiente, los motivos por los que aquél pagó determinadas cantidades a los trabajadores pertenecientes a la misma categoría en que está incluido dicho actor. (Ejecutoria: B.I.J. Núm.172, del 1º de diciembre de 1961. A.D. - 1049/1961. Pablo García Castañeda R. el 23 de noviembre de 1961).

J U R I S P R U D E N C I A

"Tribunal de Arbitraje", Pruebas -- ante el. (Investigaciones Administrativas). (Arts. 132 y 137).

Cuando el titular de una unidad burocrática aporta como prueba en el juicio una investigación de carácter administrativo en la que rindieron declaraciones personas extrañas al conflicto, tal documento debe -- considerarse como prueba testimonial escrita, por lo que es indis-

pensable ofrecerla como tal, dando oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes, - pués de no hacerlo así carece de - valor probatorio".

"Prueba documental (Arts. 120-V y 130).

En los conflictos que se tramitan - ante el Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, las puebas documentales deben proponerse acompañándolas al escrito de demanda o, en su caso, al de contestación que debe presentarse dentro del tiempo de tres días (hoy es de 5 días) contados a partir de la fecha de la que se emplase al demandado, excepción hecha de aquellas que la parte no - pueda aportar directamente en cuyo caso debe indicar el lugar en que - pueden obtenerse, pués si se ofrecen y rinden hasta la audiencia de

pruebas y alegatos, no pueden ser tomadas en consideración por ser extemporáneas. Amparo 6347/49. -- Eduardo Pérez. contra actos del -- Tribunal de Arbitraje.

Pruebas para mejor proveer (Artículo 138).

Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros del Tribunal para mejor proveer, en uso de la facultad que la Ley les concede, deben ser aquellas que tienda a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no hayan llegado a dilucidarse con toda precisión y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción. Amparo 581/59. Srio. de Educación Pública contra actos del Tribunal de Arbi-

traje. Tercero perjudicado: Eladio Torres Zárate".

"Tribunal de Arbitraje. Pruebas de confesión ante el. (Arts. 131, 132 y 133).

Aún cuando es exácto que el Artículo 101 del Estatuto, establece en el segundo párrafo de la Fracción V, que además se acompañarán las pruebas de que disponga el reclamante y los documentados que acrediten la personalidad del representante, y aún cuando es cierto también, que el Artículo 102 del propio ordenamiento dispone que la contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta, no es menos cierto que tales preceptos únicamente imponen como obligación de las partes, la de que adjunten a sus respectivos escritos aquellos elementos probatorios que estando en su poder tengan relación con sus

pretensiones, pero obviamente sólo pueden agregarse a la demanda y -- contestación o acompañarse a ellas, para usar la terminología del legis-- lador, cosas materiales que sean -- susceptibles de ello; y como por -- otra parte, el precepto en consulta no existe que la demandada y contes-- tación se enuncien pruebas, y en -- cambio el Artículo 100 del propio - Estatuto prevé que en la audiencia respectiva se presentarán las prue-- bas y alegatos de las partes, resul-- ta que el, en esta audiencia se pro-- pone la confesional, tal ofrecimien-- to no es extemporáneo y debe estudi-- arse si es pertinente o no en su ad-- misión. Directo 5420/2950. Dolores Avilés Salgado R. el 18 de noviembre de 1954".

"Empleados Públicos la Confesión -- extrajudicial de un trabajador, con-- tenida en una acta administrativa, - prueba plenamente en su contra, aun

que no haya sido reconocida y ratificada por las demás personas que en ella intervinieron. (Artículo - 137).

Las actas administrativas que se levantan para investigar la conducta de un trabajador al Servicio del Estado, que contienen afirmaciones producidas por él y que ulteriormente son aportadas al Juicio Arbitral, correspondiente como pruebas del Titular, prueba plenamente en contra del citado trabajador, con mayor razón si este no objeta la prueba documental que contiene las afirmaciones que se les atribuyen, aunque las actas no hayan quedado perfeccionadas en lo que se refiere a ratificación de las declaraciones de las personas extrañas que en ellas intervinieron. Directo 5658/1958. Secretario de Economía R. el 4 de enero de 1961".

"Prueba Documental (Arts. 132 y 137)

Si no es ratificada ante el Tribunal por las personas signatarias, no produce eficacia probatoria alguna. Exp. 528/(42. Exp. 547/942. Srio. de Educación Pública. Vs. Alejandro López Tafoaya. (Laudo)".

"Prueba Testimonial (Arts. 132 y 137)

No es idónea esta prueba cuando los testigos no son presentados ante el Tribunal para ser examinados y dar así a la contraria la oportunidad de repreguntar. Exp. 201/950. Jefe del Departamento del Distrito Federal. Vs. Juan Paz López (Laudo)".

"Prueba Testimonial, valoración de la. (Arts. 132 y 137).

Un sólo testigo puede hacer prueba en los juicios laborales, pero siempre que se trate de un testigo que, por circunstancias personales o ----

porque sea evidente que conoció de los hechos represente un elemento insospechable de convicción. Exp. Núm. 88/56. Tribunal Superior de la Justicia. Vs. Luis Ogarrio Vázquez y Otros. (Laudo)".

"Pruebas de Terceros (Art. 132).

Los Terceros son llamados a juicio no como simples coadyuvantes de la parte demandada, sino para el efecto de que, en defensa de sus mejores derechos, opongan las excepciones que estimen conducentes y ofrezcan las pruebas que en su concepto les beneficien. Exp. Núm. 59/953.- Olimpia Ortíz Mendoza. Vs. Srio. del Trabajo y Previsión Social. -- (Laudo 780)".

7. RECURSOS.

En materia laboral Común así como en materia burocrática, tradicionalmente se había establecido que en el procedimiento laboral los acuerdos o resoluciones NO admiten ningún recurso, es así como el Art. 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirma lo anterior diciendo:

Art. 146.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego por las autoridades correspondientes.

Pronunciano el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

a) R E V I S A D A

La revisada es el único recurso que establece el Art. 128 de la Ley Burocrática, que se puede hacer valer ante el Tribunal a petición de parte, ya que dispone:

Art. 128.- La audiencia, según corresponda, estarán a cargo de los Secretarios de Audiencia, del Pleno o de las Salas Auxiliares. El Secretario General de Acuerdo del Tribunal a los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se sucten. A petición de parte formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

Como es de apreciarse, dichos Artículos van en si mismo contradictorios, cada vez, que uno dispone que las resoluciones del tribunal no hay ningún recurso y al contrario otro establece un único recurso y en el cual desde mi punto de vista este recurso (revisada), es totalmente improcedente, ya que es absurdo que el propio Tribunal, revise una resolución que él mismo determinó, para reafirmar lo anterior, la misma ley en su Art. 145 dispone:

Art. 145.- Que los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje NO podrán ser re cursados.

Independientemente de lo anterior, las resoluciones, o laudos que emite el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, son impugnables a través del juicio de Amparo. Así como los que dicta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que entre conflictos del Poder Judicial de la Federación y sus servidores, éstos son inapelables, ya que son sentencias emitidas por el máximo Tribunal Jerárquico, lo anterior en base a -- los Artículos 152, 158, y 161 de la Ley Burocrática.

De igual forma las resoluciones o acuerdos de la Comisión Substanciadora son inapelables, procediendo únicamente al juicio de amparo indirecto según la naturaleza del Acuerdo.

8. PERSONALIDAD.

La personalidad es lo que deben tener las partes --- (trabajador e Institución), en todo juicio para poder comparecer ante el Tribunal, esto es, como Patron y Trabajador ya sea persona física o moral en nombre propio o en representación de otro para poder ejercer la acción o el derecho.

Al respecto el Art. 126 de la Ley Burocrática establece:

Art. 126.- En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

Ahora bien, cuando se trata de la comparecencia de los trabajadores ante el Tribunal, el Art. 134, Fracción I, de la Ley Burocrática dispone: en donde se podrá apreciar que concuerda con el Artículo anteriormente mencionado.

Art. 134.- Los trabajadores podrán comparecer por si o por representantes acreditados mediante

simple carta poder.

Cuando se trata de la comparecencia de cualquier diligencia..., el demandado (Los titulares), en los términos del Art. 134 Fracción II, de la Ley aplicable y que a la letra dice:

Art. 134.- Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

Esta Fracción tiene con el Art. 126 de la misma Ley, ya que si uno dice que para intervenir en juicio --- ante el Tribunal, no se requiere forma o solemnidad alguna y el otro establece que para comparecer a juicio, es por medio de apoderados que deberán acreditarse por medio de simple oficio.

Independientemente de los anterior, por lo que respecta a la personalidad de los titulares del Tribunal dispone por criterio del mismo, que los apoderados de los titulares de las Dependencias, podrán --- acreditar su personalidad por medio de un simple oficio de designación, que los otorga el Presidente de la República, al Oficial Mayor o los Secretarios de los Titulares de las Dependencias, de acuerdo con el

Reglamento Interior de dichas Instituciones, el Tribunal para evitar que en cada juicio los apoderados de las instituciones lo acrediten en el momento de la audiencia, solicitan se les traiga a la vista dicho oficio del "Cuaderno de Poderes", para que el Secretario o Auxiliares, verifiquen que efectivamente la persona que compareció a la audiencia, tiene con antelación (presentó o solicitó se trajera oficio a la vista) debidamente acreditada su personalidad.

Al respecto el propio Tribunal con lo referente a la personalidad de los demandados, existen ya amparos - en resolución que establecen: Que el demandado en el momento de dar contestación a la demanda puede acreditar su personalidad haciendo mención que en el ofi cio de "X" fecha, guardado en el cuaderno de poderes de dicho Tribunal, se le tenga por reconocida su personalidad y en otra resolución del mismo rango jurisdiccional se dispone que el demandado tiene que acreditar su personalidad en el momento de la audiencia, haciendo mención que se le traiga a la vista dicho - oficio(dando la clave) que se encuentra en el cuaderno de Poderes de dicha autoridad.

En cuanto a la práctica procedimental de la persona-

lidad de la Institución para comparecer a juicio, las resoluciones antes descritas que tiene el tribunal de alzada (Amparo), ambas son muy socorridas para -- acreditar la designación de apoderados de los demandados.

9. CADUCIDAD.

Caducidad es la extinción de la instancia judicial - porque las dos partes abandonan el ejercicio de la - acción procesal. 40]

Esto es, la pérdida del Derecho que la Ley establece a la inactividad procesal de las partes por el transcurso del tiempo, extinguiéndose por lo tanto la --- acción intentada.

En virtud de que la caducidad es exclusiva de todo - procedimiento, en la Ley Burocrática dice en su Art' 140, teniendo su base en el Art. 771. de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone:

Art. 140.- Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona ajena que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación - del procedimiento. El Tribunal de oficio

40] Pallares Eduardo.-Diccionario de Derecho Procesal Civil.-Edit.Porrúa.-México 1963. p.p. 109.

o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del tribunal o por estar pendientes de recibir informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

Este Artículo tiene tres divisiones:

- a) Que toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada.
- b) A petición de parte interesada o de oficio el Tribunal declara la caducidad.
- c) Que no espera la caducidad... Aplicado su pletoriamente el Art. 772 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto al proceso.

Con lo anterior, obligan a las partes a agilizar --
constantemente los juicios laborales para evitar la
caducidad, pero el problema de la materia burocrática
es por lo tan distante de una audiencia a otra -
(unos dos o tres meses), y en perjuicio del trabaja
dor, no opera la caducidad en virtud de que se están
practicando diligencias en toda la república. Por -
lo que el estado deberá de poner otros Tribunales en
distintos estados para evitar que un trabajador se -
tenga que trasladar a la Ciudad de México, para tra
mitar un juicio de su estado. De esta forma podrá -
aplicarse más efectivo este capítulo.

10. INCOMPETENCIA.

Por regla general quién puede objetar la personalidad o de un órgano jurisdiccional (Tribunal ó Suprema Corte de Justicia de la Nación), es la parte demandada, ya que el actor ha acudido ante la autoridad y el cual se ha sometido a su competencia, se puede decir que también por regla general quién se ha sometido a la competencia de un juez no puede posteriormente objetarla o impugnarla.

Existen dos clases de competencia en materia procesal son:

1. Declinatoria
2. Inhibitoria

1. Declinatoria.-Este tipo se presenta ante el juez que haya empezado a conocer del asunto, pidiéndole que se separe del conocimiento del negocio del superior jerárquico. Este tipo de competencia no es aplicable en materia burocrática.

2. Inhibitoria.- Se intenta ante el Juez que se crea competente, que se estime competente y que no esté

conociendo del negocio.

En vía procesal burocrática no se aplica ninguno de los dos que se abarca en materia civil, en cuanto a que la incompetencia se debe de promover ante la autoridad que esté conociendo del negocio ya que sea el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según la competencia, por lo que aplicado exclusivamente en materia burocrática el Art. 139 de su Ley dispone:

Art. 139.- Si la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resultare, a juicio del Tribunal, su incompetencia, lo declarará de oficio.

En el procedimiento burócrata debe de aplicarse la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose que cuando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, considere que el conflicto de que conoce, es de competencia de otro tribunal, con citación de las partes, se declarará y remitirá los asuntos originales a la que estime competente, debiendo ser esta notificación personalmente a las partes, siendo nulo lo actuado que se hubiere llevado a cabo.

II. MEDIOS PARA MEJOR PROVEER, son ciertas pruebas, en las cuales el mismo tribunal puede solicitar otra prueba para que así, dicha autoridad llegue a la verdad sobre la controversia.

Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

J U R I S P R U D E N C I A

Pruebas para mejor proveer (Artículo 138).

Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros del Tribunal para mejor proveer, en uso de la facultad que la Ley les concede, deben aquellas que tienden a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser apartadas por las partes, cuyas omisio-

nes y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del Tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción. Ejecutoria: Informe de labores del Tribunal Público. Vs. Tribunal de Arbitraje, -tercero perjudicado: Heladio Torres Zárate).

Tribunal de Arbitraje, no está obligado a dictar diligencias para mejor proveer (Art. 139).

Como de acuerdo con el Art. 582 de la Ley Federal del Trabajo, que puede aplicarse supletoriamente en los juicios ante el Tribunal de Arbitraje, es potestativo para los representantes del capital y del trabajo solicitar la práctica de diligencias para mejor proveer, no pueden en manera alguna alegarse como violación constitucional que los componentes del tribunal no hayan acordado la práctica de diligencias de --

esta naturaleza, pues la disposición legal citada les otorga la facultad, pero no les impone una obligación.

(Ejecutoria: B.I.J. número 52, p.112 de marzo de 1952 A.D. 5714/1961. Jefe del Departamento del Distrito Federal R. el 29 de febrero de 1952.

12. NOTIFICACIONES.

En términos muy amplios, la notificación es un medio de comunicación procesal, en todos aquellos procedimientos; son formas o maneras a través de las cuales el Tribunal hace llegar a los particulares o bien -- presume que tales noticias le han llegado a dicho -- destinatario o los dá por enterados formalmente.

Existen diferentes formas o medios de comunicación - entre las autoridades judiciales. Apegándonos al -- procedimiento en cuanto a los medios de comunicación de los tribunales a los particulares al maestro Cipriano Gómez Lara, nos establece que son 8. 41]

1. Personales
2. Por cédula
3. Por boletín
4. Por correo
5. Por edictos
6. Por teléfono
7. Por telegráfo
8. Por radio y televisión

41] Cipriano Gómez Lara.-Teoría General del Proceso
Edit. U.N.A.M. México 1983. p.p. 271 ss

Urgente y a la vez necesario que ya en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje tengan el medio de hacer sus notificaciones por conducto de un BOLETIN LABORAL, debido a que existen los suficientes asuntos -- como para tomar tal decisión, y no notificar la simple resolución del propio Tribunal por medio de listas. Así como darlo y ponerlo a las partes en un lugar abierto como podrá ser: en su archivo o local designado dentro del propio Tribunal.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no nos dice nada como la forma de hacer las notificaciones, como por ejemplo: ¿poner el domicilio en la demanda y contestación para oír y recibir notificaciones?, ¿En donde se tiene que hacer la -- primera notificación?, ¿En que consiste la notificación personal?, ¿Así como la primera notificación?, ¿La razón del actuario?, ¿A que hora se pueden hacer las notificaciones,, éstas son unas de las tántas incógnitas al respecto por lo que no es posible que se aplique una ley supletoria en el proceso laboral burocrático, sino que se debe insertar por completo el capítulo VII, del Título Catorce de las notificaciones de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que -- dicha Ley Laboral Común, insitio, tiene autonomía --

procedimental laboral, por lo que esa es la más aplicalbe, debido a que ambas están ubicadas en la misma situación jurídica.

13. T E R M I N O S .

El concepto de término, según Briseño Sierra, determina que es el momento en que debe realizarse un determinado acto procesal. Esto es, el término está sujeto al tiempo procesalmente, hay autores al especificar que término y plazo se refiere a lo mismo, pero la doctrina hace una diferencia entre ambos. Respecto a lo primero como el espacio del tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del Tribunal con las partes o con las otras personas; y plazo es el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales para la actividad de las partes.

En la Ley Burocrática Laboral, como en la Ley Laboral Común, respecto al término y plazo no se establece ninguna diferencia a pesar de que en algunas ocasiones éstas hablan de plazo y otras de término. Por lo que me apego a lo que define Trueba Urbina, en cuanto a término como: "Determinado espacio de tiempo señalado para el ejercicio de un acto procesal.42]

42] Trueba Urbina Alberto.- Op. Cit. pag.331.

De igual forma la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto al tema es muy vaga, - como se puede apreciar en su Artículo 142 Párrafo V. al establecerse que:

Art. 142.- La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, - el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificará personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán - por estrados.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación o notificación, y se contará con ellos el día del - vencimiento.

En el Artículo anterior se puede apreciar que no se manejan conceptos técnicos en cuanto al término, entonces se debe aplicar supletoriamente el Artículo - 733 de la Ley Federal de Trabajo, en cuanto a la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho que no tenga un término fijado, - éste será de TRES DIAS hábiles.

Otro punto que no trata la Ley Federal del Trabajo Burocrática, es respecto al cómputo de los términos, en donde también debe aplicarse: "Que para computar el término los meses se regulan por el término de 30 días naturales, y los días hábiles se considerarán - de 24 horas.

En cuanto a la ampliación de término, la Ley Burocrática, nos lo establece en su Artículo 130 párrafo segundo diciendo:

Art. 130.- La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco - días contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que - comprenda la demanda y ofrecer pruebas en los términos de la Fracción V, del Artículo anterior.

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

Como se puede apreciar, el término, en cuanto a la -

distancia que se indicó, se debe de reformar, como - casi todos los Códigos, lo han efectuado, por lo que desde mi punto de vista debe de aplicarse el Artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo, supletoriamente, esto en razón de "Un día por cada 200 Kms..".

De igual importancia debe de tenerse muy al día que los términos comenzarán a correr al día siguiente al que surta efecto la notificación y se contará en --- ellos el día de su vencimiento, como lo dice el Artículo 733, del Código Laboral Común, el cual se debe de aplicar supletoriamente.

14. RECUSACION.

Recusación, es el acto procesal por el cual una de las partes solicitantes el Juez, Magistrado o Secretario de Acuerdos, se inhiban de seguir conociendo de un proceso, por incurrir en ellos algún impedimento legal. La Recusación se ha establecido como uno de los medios para obtener que los funcionarios ---- obren de mala fé, así como con imparcialidad, ya que la existencia del impedimento, les niega tener existencia. En donde sólo pueden recusar las partes o tercero en el proceso.

En materia burocrática: Al respecto es bastante claro, establece que no pueden ser recusados los Miembros del Tribunal, como se hace mención en su Artículo 145, y el cual a la letra dice:

Art. 145.- Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no podrán ser recusados.

En virtud de que la recusación, para algunos litigentes, la hacen tan sólo con el propósito de entorpecer el procedimiento. Pero cabe aclarar que el juz-

gador debe ser un funcionario imparcial, ajeno a los intereses de las partes y sin relación de parentesco hasta determinado grado.

Para lograr dichos objetivos, es necesario que se -- aplique supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, - en su título catorce, Derecho Procesal de Trabajo, - Capítulo IV; estableciéndose una relación de impedimentos que obliguen a los funcionarios para ellos a excusarse en el conocimiento y resolución de los juicios en que estén interviniendo.

Art. 707.- Los representantes del Gobierno, de los - trabajadores o de los patrones ante las - juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- I. Tengan parentesco, por consaguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes.
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, - abogado o procurador de cualquiera de las

partes.

III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio.

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte de causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente.

V. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.

VI. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela de las partes o de sus representantes.

VII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Al respecto, y aplicado en materia procesal burocrática se deben dar los anteriores impedimentos para que los funcionarios que conocen del asunto laboral burocrático, se excusan de seguir conociendo de éste, en donde las partes o terceros del juicio que tengan conocimiento de dicho impedimento lo hagan valer ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tenga conocimiento y por escrito, a la que deberá acompañar las pruebas. Como se puede apreciar, que éste se debe hacer valer ante el máximo Tribunal Jerárquico y toda vez que únicamente hay un sólo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y además, que este tiene la competencia federal, estructurado en diversas salas por áreas, por lo que a todas luces es improcedente que el mismo Tribunal resuelve sobre un impedimento suscitado ante dicha autoridad, tomándose en cuenta que el Tribunal Superior que le corresponde al Tribunal Laboral Burocrático es la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por lo que de igual forma retomaremos de nueva cuenta a la Ley Federal de Trabajo, al no tratarse de recusación sino de excusa al procedimiento, el cual no se suspende mientras éste se tramita, para no entorpecer el procedimiento.

15. LAUDO Y AMPARO.

Las resoluciones laborales, son las que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, las cuales son: - Acuerdos, autos y laudos, (deciden sobre el fondo -- del conflicto), de lo anterior se desprende de que - el laudo es una determinación laboral, el laudo burócrata y el laudo del derecho laboral común, en cuanto a su estructura son semejantes, ya que los mismos ponen fin a los conflictos de trabajo. En materia - burocrática quién dicta el laudo, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o el Pleno de la - Suprema Corte de justicia de la Nación.

Los laudos deben contener lo que claramente se establece en el Art. 840, de la Ley Federal de Trabajo, - ya que como se dijo anteriormente en cuanto a su estructura, son idénticos y más aún, el mismo es de -- aplicación supletoria, y que a la letra dice:

Art. 840.- El Laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie

II. Nombres y domicilios de las partes de sus

representantes.

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

IV. Enumeración de las partes y apreciación que de ellas haga la Junta.

V. Extracto de los alegatos.

VI. Las razones legales o de equidad; La Jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamentos

VII. Los puntos resolutivos

De igual forma dicha resolución, burocrática deben ser claros precisos y congruentes con la demanda y contestación, así como dictarse a verdad sabida y buena fé; quedando y apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos en cuanto a la estimación de las pruebas, motivado y fundado por su puesto a un marco legal en que -

se apoya, como lo establecen los Artículos 841 y 842 de la Ley Laboral Común, de aplicación supletoria en relación con el Artículo 137 de la Ley Federal de -- los Trabajadores al Servicio del Estado, y el cual a la letra dice:

Art. 137.- El Tribunal apreciará en conciencia las - pruebas que se le presenten sin sujetarse a reglas fijadas para su estimación, y re solverá los asuntos a verdad sabida y bue na fé guardada, debiendo expresar en su - Laudo, las consideraciones en que funde - su decisión.

J U R I S P R U D E N C I A

Empleados Públicos. Laudo Incongruen te (Artículo 146).

En contra de la demanda de reinstalaci ón presentada por un empleado púb lico, el demandado pone como defens a, que el actor era empleado de confianza, el Laudo que pone fin al juicio debe estudiar la litis en esos -

términos, pues si la plaza que ocupaba era definitiva o provisional, no obstante, que esto no fué en materia -- del debate, resulta incongruente con la demanda y su contestación, violando el Artículo 551, de la Ley Federal del Trabajo. (Ejecutoria: B.I.J. No. 321 del 2 de mayo de 1958. A.D.-4762/1956, Rafael Hernández R. el 26 de abril de 1956).

El Tribunal de Arbitraje, es competente para dictar una sentencia, reconociendo qué grupo de trabajador es de base o de confianza. (Ejecutoria: Amparo de Arbitraje. Exp. Laboral - No. 290/55).

Sentencia de carácter Penal (Artículos 45-II y 46 V).

Las conclusiones a que se llegue en derecho, no pueden modificar la esencia de las controversias laborales de orden burocrático; pero sus

consideraciones jurídicas si pueden robustecerse y hasta servir de apoyo al tribunal para la determinación de sus laudos (Laudos: Exp. No. 244/951. Srio. de Comunicaciones y Obras Públicas. Vs. Juan González Villarreal).

EL AMPARO.

Las resoluciones que ponen fin a los conflictos de trabajo laboral burocrático que emite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no admiten ningún recurso, basándose primordialmente en vía supletoria en el Art. 848, del Código Laboral Común, con la excepción de que procede el juicio de amparo contra los laudos de dicha autoridad.

La autoridad ante la cual procede el juicio de amparo directo e indirecto (violación procesal). En materia de la burocracia es la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Art. 36, de la Ley de Amparo), en contra de laudos que dicta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a laudos que dicte la Suprema Corte de Jus

ticia de la Nación, ante la autoridad, no hay ningún recurso, toda vez que como es del conocimiento de todos los estudiosos del Derecho este Supremo Tribunal, es la máxima autoridad constitucional de cuya investidura es indiscutible.

J U R I S P R U D E N C I A

Trabajadores al Servicio del Estado. Antes de ocurrir al amparo, deben hacerlo ante el Tribunal de Arbitraje. (Artículo 124).

Cuando los trabajadores del Estado se vean afectados por actos de los titulares de las Dependencias en que presten sus servicios, si desean reclamar tales actos deben ocurrir al Tribunal de Arbitraje y proponer sus correspondientes quejas, antes de promover juicio de garantías, pues si en lugar de agotar dicho medio de defensa legal, ocurren directamente al juicio de Amparo, éste debe sobreseerse (Jurisprudencia: Apéndice de

1917 - 1975, Sa. partes, 4 A. Salas,
Tesis 267 p. 252).

Ahora bien, vistas las resoluciones laborales que emite el Tribunal Burocrático y enfocándonos básicamente al tema de este apartado. Esto es el laudo, como lo establece la Ley de la materia, que esta resolución no admite ningún recurso, quiero hacer énfasis en que la misma Ley Burocrática SI existe un recurso que es el que se aplica el llamado REVISADA (ya analizado en este capítulo), por lo que deberá de proceder el mismo en contra del laudo con las características y condiciones del mismo recurso para que pueda proceder. Respecto a los laudos que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como quedó claramente establecido, no admite ningún recurso en contra del mismo.

Una vez que la resolución cause estado, esto es, que la misma no hubiera sido impugnada por alguna de las partes dentro del juicio en término que le conceda la Ley, por lo que se entiende que los mismos están conformes con dicha resolución, ésta deberá ser cumplida por dicha autoridad, como lo establece el Artículo 146, de la Ley de la materia, previa planilla -

de liquidación y aceptación de la autoridad. Al tenor dice:

Art. 146.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, serán inapelables y deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes.

Pronunciado el Laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

16. AUXILIOS PROCESALES.

El tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, -- para hecer cumplir sus determinaciones (Resoluciones), ya sean acuerdos, autos o laudos, pueden realizarlos por diversos medios como son: Amonestaciones, Multas, Sanciones, Suspensión, Presentación de Testigos, entre otras. Para poder llevar a cabo és tos, necesita solicitarlo por medio de un oficio a diversas autoridades civiles, militares y administrativas, para que por ese conducto, aludidas autoridades presten un auxilio al Tribunal y así el pro cedimiento no se entorpece, como se dan los casos, - por ejemplo: Presentar a un testigo al Tribunal por medio de la Dirección General de Policía y Tránsito del Distrito Federal, toda vez que es la que tiene el medio y la facultad para hacerlo. Otro ejemplo podrá ser: solicitar a un perito auxiliar a la auto ridad burocrática en donde se lleva un procedimiento laboral.

Solamente procede dicho auxilio procesal, cuando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que requiere para ello.

Como una consecuencia de lo anterior la Ley Burocrá

tica es precisa, respecto al tema de referencia en su único Artículo 147 y el cual a la letra dice:

Art. 147.- Las autoridades civiles y militares ---
están obligadas a prestar auxilio al --
Tribunal Federal de Conciliación y Arbi
traje, para hacer respetar sus resolu--
ciones, cuando fueran requeridas para -
ello.

17. COSTAS JUDICIALES.

Por costas se entiende los gastos que es necesario hacer para iniciar, tramitar o concluir un juicio. Han de tener relación directa con el Juicio (proceso). De tal manera que sin ello no se puede ésta legalmente concluir. No se comprende en las Costas los que están prohibidos por la Ley o que sean contrarios a la ética, como serían: las propinas, las dádivas o las cantidades pagadas para cohechos a un funcionario. (básicamente el Artículo 17 Constitucional). 43]

Por lo que respecta al procedimiento laboral burocrático en cuanto a las Costas Judiciales en su Ley, se establece que el Tribunal NO podrá condenar el pago de Costas como lo dice claramente en su Artículo 144 y que al tenor dice:

Art. 144.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar el pago de Costas.

43] Eduardo Pallares.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Edit. Porrúa.- México p.p. 191.

Como una connotación de lo anterior se puede apreciar que el trabajador le quita ciertos recursos económicos durante el procedimiento los cuales tienen absoluto derecho, y a la Dependencia del Gobierno les quita una carga procesal.

18. MEDIOS DE APREMIO.

Los medios de apremio, es otra de las formas en las cuales el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje autoriza a los Magistrados que integran cada Sala, fungiendo estos como Presidente de las mismas, así como a los auxiliares, para emplear medios de apremio en donde por esa forma pueden hacer cumplir sus determinaciones, estrictamente enumeradas por su Ley como son: imponer multas hasta por "Un mil pesos", - las cuales pueden hacerse efectivas por la Tesorería General de la Federación, mediante un oficio respectivo como lo dispone sus Artículos 148 y 149 y los - cuales al tenor dicen:

Art. 148.- El Tribunal para hacer cumplir sus determinaciones podrá imponer hasta de mil pesos.

Art. 149.- Las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo - cual el Tribunal, girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, - señalando los datos relativos que acredi-

ten su cobro.

Como se puede apreciar, el Artículo 149, de dicha Ley, en la actualidad es totalmente inaplicable ya que es una cantidad líquida irrisoria, tomando en cuenta que la finalidad de los medios de apremio es para asegurar la concurrencia a las audiencias de las personas cuya representación sea indispensable en el desarrollo de aquellas. Más aún es una atribución de orden público, y por esos medios se evita que se entorpezca y obstaculice la función Jurisdiccional de los Tribunales, sin que la imposición de ese apremio signifique una imposición de una doble sanción por la comisión del mismo acto.

En la práctica procedimental laboral burocrática se acostumbra a aplicar supletoriamente los medios de apremio que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, concretamente el Artículo 731, Fracción I, -- II y II, debiendo estar fundadas y motivadas, las cuales pueden ser impugnadas por el único recurso que tiene la Ley Burocrática, siendo éste el de la revisada, y el cual a la letra dice:

Art. 731.- El presidente de la junta, los de las juntas especiales y los Auxiliares, podemos

emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesario para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I. Multas hasta de seis veces al salario mínimo General vigente, en el lugar y tiempo en que se sometió la infracción.
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Desprendiéndose de lo anterior, y el estudio comparativo entre ambas labores, se puede apreciar a todas luces que las multas que impongan las aludidas leyes como ya se dijo son inaplicables, debido al sistema económico que ha tenido el país en los últimos años, por lo que una multa de UN MIL PESOS, es únicamente

simbólica, en donde con más medida de apremio se en-
torpecería continuamente el procedimiento y esto sir-
ve para que los litigantes hagan en ciertos momentos
un manejo de su voluntad en el desahogo de ciertas -
pruebas como sería la Testimonial, o presentación de
terceros a juicio. Por lo que, y tomando en cuenta
que la finalidad de las medidas de apremio, es para
que los procedimientos no obstaculicen, para que así
tengan un desarrollo más fluido.

Es necesario hacer reforma al Artículo 148, de la Ley
Burocrática, estableciéndose que las multas deben --
ser "500 VECES EL SALARIO MINIMO GENERAL". Con esa
medida se podrá apreciar que el procedimiento labo--
ral burocrático va ha adquirir mayor fuerza en el --
mismo y por consiguiente mayor fluidéz.

19. CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.

La corrección disciplinaria, según Cervantes es: Como la sanción que se impone por los superiores a los inferiores y subalternos, por las faltas que constan en el ejercicio de sus funciones, contrarias a la buena administración, esto es, con las sanciones que se impongan para mantener la disciplina en los tribunales, los funcionarios partes o terceros en el desarrollo de un procedimiento judicial, así como también abarca a este tipo de sanciones a los litigentes y abogados, apoderados o terceros a juicio.

En el ámbito burocrático laboral, las correcciones disciplinarias y las sanciones se encuentran en el título décimo, capítulo único, Artículos 162 y 163 de su Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que a la letra dice:

Art. 162.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje impondrá correcciones disciplinarias:

- a) A los particulares que faltaren al respeto y al orden debido durante las actuaciones del Tribunal

- b) A los empleados del propio Tribunal, por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.

Art. 163.- Las correcciones a que alude el Artículo anterior serán:

I. Amonestación

II. Multa que no podrán exceder de cientos pesos

III. Suspensión del empleo con privación legal de sueldo hasta por tres días.

El Artículo 162, en su inciso A), se puede apreciar a los particulares que se les impone correcciones -- disciplinarias: a las partes, terceros, litigantes, apoderados, abogados en juicio. Así como en el inciso B), del mismo, a las personas que se le aplican dichas correcciones: a los funcionarios y empleados del propio Tribunal.

Al imponerse una corrección disciplinaria, puede darse el caso de que se constituyan delitos, del cual tendría el carácter penal o bien la suspensión del empleo, al respecto la Ley burocrática NO establece nada, por lo que es necesario que se apoye en este

sentido en la Ley Laboral como Artículo 730, para -- que por ese medio proceda la vía respectiva, que al tenor dice:

Art. 730.- Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la Comisión de un delito, la junta levantará una acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, -- para los efectos conducentes.

Las sanciones son las correcciones disciplinarias -- que imponen, para que los Tribunales tengan un buen orden en el desarrollo del procedimiento. En materia de tratar la burocracia, se dice que cuando no tenga establecida otra sanción, la ley castigará con multa hasta por UN MIL PESOS.

Art. 165.- Las infracciones a la presente Ley que no tengan establecida otra sanción, se castigarán con multa hasta con mil pesos.

Las sanciones serán impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte se establece la garantía de audiencia,

en virtud de que se dá la oportunidad al interesado de ser oído en juicio (recurso de revisado), así lo establece el Art. 164, de la Ley Burocrática y el - cual a la letra dice:

Art. 164.- Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en -- cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida.

En virtud de que las correcciones disciplinarias y - medios de apremio se impondrán de plano sin sustancia alguna, las cuales deberán estar fundadas y motivadas - Juicio de Amparo Indirecto, las cuales po---drán ser impugnadas mediante el recurso de revisada.

Si la finalidad de las correcciones disciplinarias - son para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias y exigir que se guarde el respeto y - la debida consideración en las diligencias disciplinarias, una multa que no pueda exceder de CIEN PESOS así como, si no tiene establecida categóricamente -- una sanción, ésta será hasta de MIL PESOS, por lo -- que al respecto y tomando en cuenta que no se apegan en lo absoluto a la situación económica en que se vi

ve actualmente en nuestro país, por lo que es urgente que se haga una reforma en los Artículos 163, -- Fracción II y 165, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo como una opinión que dichas sanciones sean de 500 veces el salario mínimo general, tomando como base que la mayoría de las Leyes Procesales tienen este criterio, en vista de que el salario mínimo general, es el parámetro existente en que haya un equilibrio entre los diversos factores de la producción, por lo que nos daremos cuenta por esas medidas de corrección disciplinarias y las medidas de apremio, se cumplirá debidamente, con la finalidad procesal de Derecho Laboral Burocrático.

CAPITULO QUINTO

PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

Ejecución ha de entenderse al hacer efectivo un man
dato jurídico, esto es, con la sentencia y el laudo.

Carnelutti, define a la ejecución como "El conjunto de actos necesarios para ejecución del mandato, pa
ra determinación jurídica conforme al mandato mis-
mo. 44].

Ahora bien, la intervención del órgano jurisdiccio-
nal, no concluye con la sentencia o laudo, que re-
suelva la controversia, sino que debe actuar y por
ende, abarcar todos los actos procesales para hacer
cumplir lo juzgado y lo sentenciado, ya que la ju-
risdicción comprende también "La fuerza vinculativa"
esto es, la posibilidad de usar los medios de coac-
ción para poder restablecer la vigencia de la norma
abstracta violada o desconocida por la parte que ha
sido condenada en juicio, luego entonces, el procedi
miento de ejecución, tiene por objeto hacer efectivo

44] Eduardo Pallares.- Op. Cit. p.p.231.

el laudo dictado por el Tribunal Burocrático o por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según la procedencia o conflicto de que se trate.

Al respecto el Artículo 146, de la Ley Burocrática dispone:

Art. 146.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, serán inapelables y deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes.

Esto es, las resoluciones deberán ser cumplidas tomando en consideración el laudo, el cual será notificado a las partes. Por lo que respecta en ayuda procesal, las autoridades civiles y militares, están obligadas a prestar auxilio, para hacer respetar sus resoluciones.

El procedimiento de ejecución que dispone la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cauce a todas luces de normas y medios efectivos de aplicación para hacer efectivo el laudo emitido por

el Tribunal Burocrático, ya que sólo es cierto que dedica escasos e insuficientes artículos al respecto en donde no aclara en forma sistemática y ordenada el camino adecuado para que la ejecución sea pronta y expedita.

Al respecto los Artículos 150 y 151, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone:

Art. 150.- El tribunal de Conciliación y Arbitraje, tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto dictará todas las medidas en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Art. 151.- Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demanda y la requiera para que cumpla la resolución, --- apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá a lo dispuesto en el capítulo ante

rior.

Ahora bien, analizando la última parte de este precepto, que significa realmente "lo expuesto, ...apercibiéndola que, de no hacerlo se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior".

Esto es, inaplicable, ya que en el capítulo anterior de dicha Ley, no se refiere a ningún procedimiento de ejecución, en donde únicamente previene la imposición de multas: a saber, Artículos 148 y 149.

Art. 148.- El Tribunal para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos.

Art. 149.- Las multas se harán efectivas, por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal, girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa señalando datos relativos que acreditan su cobro.

El maestro Trucba Urbina Alberto, nos dice al respecto:

"Que prácticamente, el Único medio que dispone el -- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para -- promover a la eficaz e inmediata ejecución de los -- laudos, es la imposición de multas constantes a los -- titulares. Sin embargo, si el Tribunal fuera real-- mente un órgano de jurisdicción inmediata, podía --- aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para obtener la ejecución de -- los laudos. Pero es tal condescendencia de estos ór-- ganos para que los titulares de las Dependencias Bu-- rocráticas, que él mismo insinúa en ocasiones la for-- ma de dar cumplimiento aparente a los laudos. 45]

No comparto el criterio anterior del maestro aludido por las siguientes motivos:

- A) No hay duda que existe condescendencia entre el - Tribunal y los Titulares de las Dependencias, pe- ro el maestro confunde lo jurídico con la prácti- ca.
- B) Establece que se podría aplicar supletoriamente - las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, - para obtener la ejecución de los laudos, de acuer- do con el Artículo 11 de la Ley Burocrática, sien

do irrelevante ya que expresa; que lo no previsto por la Ley o disposición especial, se aplica supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden Común, la Costumbre, El Uso, los Principios Generales del Derecho y la -- Equidad. Luego la Ley Federal del Trabajo, es de aplicación supletoria en lo no previsto, en donde esta Ley Burocrática, contempla ampliamente el -- procedimiento de ejecución.

C) Ciertamente, los preceptos citados no contemplan el procedimiento de embargo y remate, pero desde el punto de vista de la eficaz supletoriedad de la norma, debe de interpretarse así: que después de imponer las multas tan raquílicas e irreales a criterio del tribunal, debe prevalecer las Leyes Supletorias, para el efecto de que se cumpla eficazmente con el laudo.

D) Inclusive, es procedente el recurso de revisión de los actos de ejecutor, que dispone la Ley Federal del Trabajo, a efecto de analizar la debida legalidad de la conducta del presidente ejecutor.

No obstante los razonamientos anteriores, coincidi--

mos, en que las disposiciones procesales de la Ley - Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, - para la ejecución de los laudos son sumamente deficiente^s en su sistemática.

Una cuestión muy trascendente a tratar, en este Artículo, es respecto a los aludos que condenan el pago de salarios caídos, la Ley Burocrática coloca a estos trabajadores, en una situación de no poder obtener nunca el pago de éstos con la excepción de aquellos asuntos de poca monta, o esos asuntos de alarde político.

Como es a saber, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en ningún caso decreta providencias de embargo contra las instituciones, ya que esas dependencias se respaldan invocando lo establecido en el Artículo 4° del Código Federal de Procedimientos Civiles, y que al tenor dice:

Art. 4°.- Las Instituciones, Servicios y Dependencias de la Administración Pública Federal y de las Entidades Federativas, tendrán dentro del procedimiento judicial, en cualquier forma que intervengan la misma situa

ción que otra parte cualquiera: pero nunca podrá dictarse, en su contra, mandamiento de ejecución ni providencia de embargo y estarán exentos de prestar las garantías, que este código exige a las partes.

Con lo anterior, se puede apreciar que los trabajadores al Servicio del Estado, al tramitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para cumplir un laudo, siendo la ejecución de éste, los medios son deficientes en su sistemática procesal.

Estudio comparativo de la Ley Burocrática con la Ley Federal del Trabajo, esto es, únicamente en cuanto a los Artículos que se deben tomar en cuenta para cumplimentar un laudo, tomando como base al Artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que debe aplicarse supletoriamente la Ley Laboral, en virtud de que en materia burocrática no hace referencia a ciertos conceptos indispensables para la ejecución de los Laudos, siendo los que se deben de aplicar los siguientes Artículos 941, 944, 945, 946, 947, 949 y 959 Fracción III 953, 965, 967 y 971.

Art.- 941.- Establece "Que cuando el Laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra junta, se le dirigirá el exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución, esto es, en relación con el Artículo 949, de la Ley Federal del Trabajo, en vista de que la Ley Burocrática, no establece en su capítulo correspondiente, en cuanto a las ejecuciones de los laudos ante otra autoridad, o sea por exhorto, es de aplicarse supletoriamente estos Artículos, en donde se establece la forma de hacerlos cumplir.

Art. 944.- De la Ley Federal del Trabajo, de igual forma es de aplicación supletoria en materia de trabajo burocrática y que a la letra dice: "Los gastos que se originan en la ejecución de los Laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla. Tomando como base que la Ley Burocrática, tampoco especifica en cuanto a la ejecución de los laudos a quién le corresponde de las par-

tes, por lo que es de aplicarse este precepto, en vista de ahí JURISPRUDENCIA, al respecto.

En cuanto al Artículo 945, del Código Laboral Común, es a mi juicio, uno de los mas importantes de los --cuales debe de aplicarse supletoriamente en vía procesal burocrática, en virtud de que "Los Laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta efectos la notificación; las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento". De igual forma, tomando en cuenta que la Ley Burocrática no hace mención al respecto del tiempo en que se debe cumplir un laudo, debe de aplicarse supletoriamente este Artículo, ya que en el mismo redacta con toda claridad que éstos deben de cumplirse, DENTRO - DE LAS SETENTA Y DOS HORAS, siguientes a la que surta efectos la notificación.

Continuando con dichos análisis comparativos, también es de entenderse que se debe de aplicar supletoriamente, para la ejecución de los laudos en materia procesal burocrática los Artículos 946 y 949 de la Ley Laboral Común, al redactar que "El cumplimiento de la ejecución de los laudos, debe de requerir el -

pago de la cantidad líquida o sea la cuantificación expresamente en el laudo, en donde la autoridad cumplirá bajo su más estricta responsabilidad que la suma de dinero o el cumplimiento de un derecho que se le otorgue personalmente al trabajador". Ahora - también, otro de los enfoques importantes que no contempla la Ley de la Burocracia, es lo que se establece en el Artículo 947 de la Ley Laboral Obrera, siendo que se debe aplicar supletoriamente ya que nos dá: que si el patrón (en caso concreto institución), se negará a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar un laudo pronunciado se determinará.

- a) Condenar o indemnizar al trabajador con un importe de tres meses de salario.
- b) Dar por terminada la relación de trabajo
- c) Procederá a fijar la responsabilidad que resulta al patrón del conflicto.

Los anteriores incisos, son derechos de suma impor-tancia al darnos una referencia en los casos de que el patrón no se quiera someter al laudo o aceptar -- éste, por lo que tomando en cuenta que la Ley de la

burocracia, no resuelve esta laguna procesal, es de substituirse estos principios fundamentales para toda persona que presta un servicio intelectual o de ambos géneros.

Por último, es menester hacer énfasis en la presente comparación sistemática entre ambas leyes laborales, en cuanto al procedimiento de embargo, en la Ley Burocrática, tampoco lo señala en su código por lo que es procedente aplicar al procedimiento de embargo de la Ley Federal del Trabajo supletoriamente a la ejecución de los laudos, ya que los principios generales sobre embargo remate, contenidas en diversas leyes procesales, las cuales derivan de la doctrina -- así como de las interpretaciones jurisprudenciales, se debe dar la ejecución de las resoluciones laborales con la mayor celeridad procesal posible, para -- evitar que los trabajadores favorecidos por el laudo, tengan que esperar un largo tiempo para recibir las prestaciones, derivadas de su desempeño o la compensación por los perjuicios que les causaron los hechos fundamentales de su acción y en si la Ley Federal del Trabajo, nos da una serie de conceptos en su título quince, sección segunda y tercera, como son: "El domicilio para efectuar la diligencia del reque-

rimiento del pago y embargo, así como una serie de investigaciones procesales que se deban de aplicar supletoriamente a la Ley Burocrática para el debido cumplimiento de los laudos dictados por el Tribunal Burócrata.

C A P I T U L O S E X T O

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Los trabajadores al servicio del estado, estimaron al igual que los obreros y campesinos, la necesidad de encontrar protección a sus derechos como trabajadores, ya que se habla de trabajadores en general, por lo que estos servidores públicos buscan la protección en normas generales.

La Constitución de 1917, en donde se iniciaron las primeras declaraciones de derechos sociales a un rango constitucional, al regular aspectos olvidados y tan importantes como el trabajo del campo, etc., inquietudes plasmadas en los Artículos 27 y 123 Constitucionales, en forma concreta los principios de disposiciones sociales, en donde trataron de proteger a este grupo de trabajadores marginados por el gobierno. Pero fué hasta 1936, en donde por primera vez en nuestro País, a dicho trabajador por medio del estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, se le dió el carácter de Leyes Federales, ya que antes de las reformas de las entidades locales consagra expresamente el derecho de asociación profesional y de huelga de los trabajadores al

servicio del estado, desde entonces se inició un au
téntico movimiento revolucionario sindical burocrá-
tico, y que con el transcurso del tiempo se cayó --
este movimiento, no obstante lo anterior, estos tra
bajadores han alcanzado inmovilidad en su empleo, -
como también beneficio de la seguridad social.

La constitución política de los Estados Mexicanos, -
en su Artículo 123, apartado B, Fracción X, estable-
cen: que los trabajadores tendrán derecho a asociar
se para la defensa de sus intereses comunes. Podrán
así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo -
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 siste-
mática los derechos que el Artículo consagra.

- a) Definición: Se pueden dar bastantes defini-
ciones sobre la huelga, por lo que daremos
la definición que nos dá el Artículo 92, de
la Ley Burocrática, que es exáctamente ---
igual, a la definición que nos dá el Artí-
culo 440 de la Ley Federal del Trabajo, y -
que a la letra dice:

Art. 92.- Huelga es la suspensión temporal del tra-

bajo, como resultado de una coalición de --
trabajadores, decretas en la forma y térmi-
nos que esta Ley establece.

Para entender la anterior definición, se aplica en -
forma supletoria el Artículo 441 de la Ley Federal -
del Trabajo, en donde se establece que los sindica--
tos de trabajadores son coaliciones permanentes.

En relación con la definición anterior, el Artículo
93 de la ley burocrática dice expresamente: "La de-
claración de huelga es la manifestación de la volun-
tad de la mayoría de los trabajadores de una depen-
dencia de suspender las labores de acuerdo con los -
requisitos que establece la Ley, si el titular de la
mismano accede a sus demandas". Aquí existe gran dis
tinción con la huelga de los trabajadores que no son
del estado, ya que la Ley Laboral Común establece en
su Artículo 442, que la huelga puede abordar a una -
empresa o a una o varios de sus establecimientos, en
cambio para los burócratas únicamente abarca a una -
sola dependencia.

- b) Objeto: El objeto de una huelga burocrática
textualmente lo establece el Artículo 94 de
la Ley Federal de los Trabajadores al Servi

cio del Estado, el cual dice:

Art. 94.-Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagran al apartado B, del Artículo 123 Constitucional.

En cambio el objeto de la huelga en materia del apartado A) del Artículo 123 Constitucional, nos lo dice el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, entre otros que: I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital.

- c) Prodecimiento de Huelga Burocrática.-Este derecho de huelga burocrática, tiene una excepción a ciertos trabajadores, en donde únicamente se conceden a aquellos que radican en el País, pues los que tienen funciones encomendadas en el extranjero no pueden ejercitar este derecho, como claramente lo establece el Artículo 98 de la Ley Burocrática, que a la letra dice:

Art. 98.-En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Existen ciertos requisitos para que una huelga de los burócratas sea legalmente declarada, y la pauta nos la dá el Artículo 99 de dicha Ley, en donde establece:

Art. 99.-Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que se ajuste a los términos del Artículo 94 de esta Ley.

II.-Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Concretamente el procedimiento laboral de huelga burocrática se establece en los Artículos 100, 101 y 102, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-

cio del Estado, y que al tenor dice:

Art. 100.- Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán presentar al Presidente - del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su pliego de peticiones con la copia de acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario de quienes depende la concesión de las peticiones, para que resuelva en el término de diez días a partir de la notificación.

Art. 101.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, decidirá dentro de un fermino de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los Artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Art. 102.- Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo - 95, no se hubiera llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Ahora bien en caso de que la huelga estalle antes de los diez días del emplazamiento a las unidades democráticas, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, declarará la INEXISTENCIA de ésta, como así lo establece el Artículo 103 de la Ley Burocrática, al tenor dice:

Art. 103- Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declara que no existe el estado de huelga, fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas, para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán casados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, declarará que el

Estado o funcionarios afectados no han -
incurrido en responsabilidad.

La Ley burocrática claramente establece cuando una -
huelga es ILEGAL y DELICTUOSA, en los Artículos 104,
105 y 106, de la mencionada Ley, en relación con el
Artículo 97 de la misma.

Art. 104.- Si el Tribunal resuelve que la declara-
ción de huelga es ilegal, procederá a --
los trabajadores que, en caso de suspen-
der las labores, tal acto será considera-
do como causa justificada de cese y dic-
tará las medidas que juzgue necesarias,-
para evitar la suspensión.

Art. 105.- Si el Tribunal resuelve que la huelga es
ilegal, quedarán cesados por este solo -
hecho, sin responsabilidad para sus titu
lares, los trabajadores que hubieren sus
pendido sus labores.

Art. 106.- La huelga será declarada ilegal y delic
tuosa, cuando la mayoría de los huelguis
tas ejecuten actos violentos contra las

personas o las propiedades o cuando se de
creten en los casos del Artículo 29 Cons-
titucional.

Art. 97.- Los actos de coacción o de violencia fisi-
ca o moral sobre las personas o de fuerza
sobre las cosas cometidas por los huel-
guistas, tendrán como consecuencia respec-
to de los responsables, la pérdida de su
calidad de trabajador; si no constituyen
otro delito cuya pena sea mayor, se san-
cionarán con prisión hasta de dos años y
multa hasta de diez mil pesos, más la re
paración del daño.

b) Terminación de la huelga burocrática: La
huelga burocrática termina en los casos -
según el Artículo 108 de la Ley de la Ma-
teria.

Art. 108.- La huelga terminará:

- I. avenencia entre las partes en conflicto
- II. Por resolución de la asamblea de trabaja-
dores tomada por acuerdos de la mayoría -
de los miembros.

- III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia.
- IV. Por laudo de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento - del asunto.

En cuanto al procedimiento burocrático de huelga, si esta es considerada legal, registrará los lineamientos del Artículo 109 y que a la letra dice:

Art. 109.-Al resolver que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las - autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

Otras de las diferencias que existen entre el proce-

dimiento laboral común y el burocrático son las siguientes a tratar:

El procedimiento de huelga establecido en la Ley Federal del trabajo, es la consignada en el capítulo XX, de dicha Ley, concretamente en los Artículos 920 al 928, así como el 444 a 450 y 459, en los cuales se dispone:

Art. 920.-El procedimiento de huelga, se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón, en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga

- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar

distinto en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la junta de conciliación y arbitraje, y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Art. 921.-El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o a las autoridades mencionadas en la Fracción II del Artículo ante---

rior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de --- constituir el patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, -- con las atribuciones y responsabilidades - inherentes al cargo.

Art. 922.- El patrón deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas.

Art. 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado a los requisitos del Artículo 920 o - sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo del Trabajo, o el administrador del contrato Ley, o cuando se pretenda exigir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta,

antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Art. 924.-A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspender toda ejecución de sentencia alguna, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuanto antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, -- hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que

el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción, señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Art. 925- La Junta de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que se procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificada o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Art. 927.-La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. Si el patrón opuso la excepción de falta -

de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas -- consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

III. El Presidente de la junta podrá emplear -- los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación.

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 920 Fracción II de la presente Ley, no suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón par concurrir a ella.

Art. 928.-En los procedimientos a que se refiere --

este Capítulo, se observarán las normas si siguientes:

- I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, se observará lo dispuesto en el Artículo 620, pero el presidente intervendrá personalmente, en las resociones siguientes:
 - a) Falta de personalidad
 - b) Incompetencia
 - c) Los casos de los Artículos 469, 923 y 935
 - d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

- II. No serán aplicables las reglas generales - respecto de términos para hacer notifica- ciones y citaciones.

Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

- III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

IV. No serán denunciables en los términos del Artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, no admitirán que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tenga conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción con audiencia de las partes, dictará resoluciones.

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaración correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente.

Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente, lo

que hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Art. 444.-Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 458.

Art. 450.-La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

- IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- V. Apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- VI. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis. y 419 bis.

Art. 459.-La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, Fracción II.
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450.
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452.-No podrá declararse la existencia de una huelga por causas distin

tas a las señaladas en las Fracciones anteriores.

Para concluir el tema y una vez vistas las diferencias y semejanzas que existen entre el procedimiento de huelga burocrático y el procedimiento de huelga ordinario, como entre otras ya vistas, sería que en ambos hay una audiencia de conciliación, en ambos existe la inexistencia ilicitud y delictuosidad, con lo anterior queda por completo esclarecido los razonamientos de ambos procedimientos, por lo que me es muy importante resaltar el punto consistente en que el procedimiento de huelga burocrático en su Artículo 100, se establece que los trabajadores antes de suspender sus labores deberán presentar pliego de peticiones en donde se haya acordado declarar la huelga, y una vez recibido el escrito, esta autoridad correrá traslado de las peticiones al funcionario o funcionarios de la institución, para que resuelva en el término de DIEZ DIAS, así como el Artículo 101 de la misma ley, dispone que dicho tribunal DECIDIRA dentro de un término de setenta y dos horas, computándose desde la fecha y hora en que reciba el escrito acordado de esta forma si la huelga es legal o ilegal.

A contrario sensu, en el procedimiento de huelga de la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 920 dice que el procedimiento se iniciará mediante la presentación del pliego de PETICIONES ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, enunciándose el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas sus pretensiones, expresándose el objeto de la misma y señalará al día y hora en que se suspenderán las labores. Este aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con SEIS DIAS de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación, cuando se trata de servicios públicos, de igual forma en su Artículo 922, -- este dispone que el patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Así mismo en el Artículo 123 de nuestra carta fundamental, se dice que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Por último en base a los razonamientos anteriores en el procedimiento de huelga burocrático una vez pre--

sentado el pliego de peticiones ante el Tribunal, --
antes de estallar la huelga, ésta es la que decide --
si es legal o ilegal, en cambio en el procedimiento
de huelga de la Ley Federal del Trabajo y una vez --
presentado el pliego de peticiones ante la Junta de
Conciliación y Arbitraje, en el mismo escrito se se
ñala día y hora para suspender las labores, esto es,
primeramente se estalla la huelga si no se llega a --
ningún convenio o arreglo satisfactorio entre ambas
partes en la audiencia de Conciliación (advenamiento)
y una vez estallada ésta, se entra el estudio a fon-
do sobre la existencia o inexistencia de ésta ante
la autoridad mencionada.

CAPITULO SEPTIMO

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

1. Conflictos Colectivos Sindicales.

Por lo que respecta a este tipo de conflictos, el -- tribunal ante el cual se someten o dirimen este tipo de controversias, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 123 apartado "B", Fracción XII, primer párrafo de La Constitución Política de los Estados -- Unidos Mexicanos, al establecer que:

Art. 123.- Apartado "B", Fracción XII.- Los Conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos sindicales e intersindicales, son --- también provocados por la relación jurídica de trabajo, pero suponen como lo dice Trueba Urbina, que son lógicamente divergencias en torno a derechos escala-

fonarios, o preferentes o de carácter profesional -- entre miembros de un sindicato, o entre dos o más -- sindicatos. Siendo concretamente los que surgen entre el estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio. 46]

El procedimiento de estos conflictos en cuanto a su tramitación se consignan en la Ley Federal de los -- Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria -- de normas constitucionales en el título séptimo, --- Capítulo III, Artículo 125, y que al tenor dice:

Art. 125.-Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días, contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de lau

do, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoria. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal, para que se proceda al arbitraje, de conformidad con el procedimiento que establece este Capítulo.

Como se puede apreciar del precepto antes descrito, primeramente existe una etapa de "conciliación", en la audiencia respectiva en donde el titular del Tribunal procurará avenir a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, y en caso de obtenerlo, se celebrará un convenio. Si no lo logra, mandará el expediente a la Secretaría General de Acuerdos de dicho tribunal, para que proceda el arbitraje, siguiendo los lineamientos del procedimiento ordinario de la Ley aplicable a la materia burocrática.

2. PROCEDIMIENTOS DE ESCALAFON.

Como quedó debidamente confirmado, que escalafón es la forma de efectuar los trámites de ascenso de los trabajadores burocráticos y autorizar las permutas en cada dependencia, como se establece en el Artículo 47 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que al tenor dispone:

Art. 47.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones del ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

J U R I S P R U D E N C I A

Escalafón, Antigüedad para promociones
(Artículo 50-III).

Es la antigüedad general de servicios en la Dependencia y no en la antigüedad en la plaza, la que dá derecho -- aplicativo. (Laudó: Exp. No. 397/54.- C. Gonzalo Aguilera. Vs. Sección y la

que debe tomarse como base para el dictamen, Secretario de Salubridad y Asistencia).

Los trabajadores que tienen derecho a este ascenso, deben de participar en un "CONCURSO" para poder obtenerlo, siendo indispensable dos requisitos básicos que son:

- a) Que el trabajador sea de base
- b) Que tenga seis meses como mínimo en la plaza del grado inmediato superior (Artículo 48).

Dentro de cada dependencia, la Ley de la materia nos dice que, se expedirá un reglamento de escalafón, -- conforme a las bases establecidas en la misma, el -- cuál se formulará de común acuerdo por el titular y el sindicato respectivo (Artículo 49).

En su Artículo 50 de la Ley aplicable, nos dá claramente cuales son los factores escalafonarios que requieren estos trabajadores, para poder tener derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, y que a la letra dice:

Art. 50.- Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos
- II. La aptitud
- III. La antigüedad
- IV. La disciplina y puntualidad

Se entiende:

- a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.
- b) Por Aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, la laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.
- c) Por antigüedad: El tiempo de servicios --- prestados a la dependencia correspondiente o a otra distinta, cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa, aún cuando la reasignación tuviera lugar -

por voluntad del trabajador.

En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, las plazas de Directores y Subdirectores de Clínicas, Jefes de División Quirúrgica y de División Médica, Jefes de Servicios de Especialidad Médica y Quirúrgica y Jefes de Laboratorio Médico, serán ocupadas por oposición entre los trabajadores de la misma Institución. Para calificar la oposición, la Comisión de Escalafón se asesorará a las Academias Nacionales de Medicina y de Cirugía, según el caso, las que rendirán el dictamen correspondiente, mismo que servirá de base para la designación.

En el caso de que las academias mencionadas declaren desierto el concurso para ocupar las plazas: de Jefes de División de Medicina y Cirugía y de Jefes de Especialidad Médica y Quirúrgica, podrá convocarse a oposición abierta entre todos los especialistas de la rama en la República.

Estos factores escalafonarios, se calificarán por medio de los tabuladores a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación, que señalen los re-

glamentos. (Artículo 52).

Una vez que los trabajadores acrediten tener pleno - derecho para participar en el concurso de ascenso es calafonario, que señala el código de la materia, esta vacante se otorgará de la siguiente forma:

- a) Que el trabajador sea de la categoría inmediata inferior, que acredite mejores derechos en la valoración de los factores escalafonarios.
- b) Cuando existan trabajadores en igualdad de condiciones, tendrá "prioridad", el que -- acredite ser la única fuente de ingresos - de su familia.
- c) Cuando existan varios trabajadores que --- acrediten ser única fuente de ingresos de su familia, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad democrática.

Dentro de cada dependencia y por disposición de los reglamentos interiores de las mismas, existe un ente que es ante el cual se debe solicitar el ascenso de

escalafón, siendo esta una "Comisión Mixta de Escalafón", la cual está integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma institución. Lo anterior con fundamento en el Artículo 54 de la Ley Burocrática y que a la letra dice:

Art. 54.- En cada Dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un arbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto lo propongan.

Los titulares de la Dependencia, proporcionarán a la Comisión Mixta de Escalafón, los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento (Artículo 55 L.B.).

En los mismos reglamentos y convenios de cada Unidad

Burocrática, se establecen claramente las facultades obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos, de las Comisiones Mixtas de Escalafón, así como de sus organismos auxiliares en su caso, sin contravenir las disposiciones de esta Ley (Art.56 L.B.)

J U R I S P R U D E N C I A

Comisiones de escalafón. Facultades de las. (Artículo 56).

Carecen de facultades las Comisiones Mixtas de Escalafón para, so-pretex- to de un ajuste presupuestal, deter- minar la persona que debe quedar fue- ra del servicio o en un puesto de in ferior categoría (Laudó: Exp. No. -- 646/47). Mauro Salinas González. Vs. Jefe del Departamento del Distrito - Federal).

Comisiones de escalafón. Naturaleza de las. (Artículo 56).

Las comisiones de Escalafón son Or-

ganos Consultivos de los titulares y no Ejecutivos; en consecuencia, los dictámenes emitidos por ellas, deben ser acatados por los titulares si se ajustan a disposiciones del Estatuto Jurídico y a su Reglamento de Escalafón; pero si resultan ilegales, no están obligados a acatarlos, pues no es el acto de la Comisión de Escalafón el que vulnera los derechos del trabajador, sino el acto del patrón que consuma los hechos en perjuicio de algún trabajador al Servicio del Estado (Laudo: Exp. No. 119/56. C. -- Wilfrido Cervantes Labastida. Vs. -- Srio. Educación Pública_.

Comisión de escalafón (Arts. 60 y -- 61).

El concepto de violación es infundado por las siguientes razones: en -- primer lugar no es exacto que los ti titulares de las Secretarías de Estado, tratándose del Poder Ejecutivo, no in

tervengan en el otorgamiento o asignación de las plazas a los empleados, pues lo cierto es que ellos son los representantes del Poder Público en la relación jurídica de trabajo establecida ante aquel y sus servidores, según dispone el Artículo 3° del Estatuto Jurídico y por ello expiden nombramientos y por ello cesa. En cambio, como las Comisiones Mixtas de Escalafón, no tienen al carácter de autoridades, sus dicatámenes no tienen fuerza ejecutiva, requiriéndose para su realización que el funcionario que está al frente de cada Dependencia Gubernamental, lo acepte y lo haga suyo. Así que quién en la especie otorgó la plaza reclamada por la ahora tercera perjudicará a otra persona, fué la propia quejosa. En segundo lugar, la autoridad jurisdiccional competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre funcionarios de una Unidad Burocrática y sus Trabajadores, lo es en el --

Tribunal de Arbitraje; luego sus lau
dos son obligatorios para aquellos y
la Ley que aplica dicho Tribunal pa-
ra decidir las controversias, lo es
el Estatuto de los Trabajadores al -
Servicio de los Poderes de la Unión.
De aquí que esté facultado para exa-
minar si la asignación a determinado
empleo de una plaza, se hizo sin de-
trimento de los requisitos estatua-
rios establecidos para ello y conse-
cuentemente, si un empleado que ale-
ga mejor derecho a ocupar una plaza,
efectivamente lo tiene en relación a
quién disfruta por designación del -
titular y corresponderá a éste, no -
sólo invocar que ha cumplido con un
dictamen de la Comisión Mixta de Es
calafón respectiva, sino demostrar
que ese dictamen está apegado a los
requisitos prevenidos para la asig-
nación de plazas, en vía de ascenso
por el Estatuto Jurídico, para esta
blecer así la correcta designación
de la persona a quién en el Dicta-

men se propuso. En tales condiciones, si en la especie, el Tribunal responsable encuentra que la parte actora demostró tener mejor derecho a la asignación de la plaza reclamada que la persona a quien se le había otorgado, actuó correctamente al condenar a la Secretaría quejosa de signarla en la misma, esto no puede en forma alguna ser violatorio de garantías, individuales ni tampoco lesivo para los intereses de los demás trabajadores de la unidad Burocrática, por haberse circunscrito la controversia exclusivamente a determinar el mejor derecho entre peticionaria de la plaza y la que estaba disfrutando (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, pp. 30 y 31 A.D. 962/57. Srio. de Marina Nacional. Vs. Tribunal de Arbitraje. Exp. Laboral 310/55).

Comisión de escalafón (Arts. 54 y 56).

Las Comisiones de Escalafón, creadas por el Estatuto Jurídico para los empleados al Servicio del Estado, no son autoridades sino órganos de consulta que carecen de jurisdicción y de imperio, por lo que es improcedente el amparo en contra de sus actos (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje. 1963 p. 31 A.D. 2848/42 Luis Iñiguez Alonso. Vs. Actos de la Comisión Mixta de Escalafón de la Secretaria de Hacienda).

Empleados Públicos. Son los Titulares y no las Comisiones Mixtas de Escalafón, quienes hacen la asignación de plazas (Artículos 56 y 61).

No es exacto que los Titulares de las Secretarías de Estado no intervengan en el otorgamiento o asignación de plazas, cuando esto se ha pùesto por la Comisión de Escala--

fón respectiva, pues lo cierto es que ellos son los representantes - del Poder Público de Trabajo establecida entre aquél y sus servidores, según lo dispone el Artículo 3° de Estatuto Jurídico, y por -- ello expiden los nombramientos y por ello cesan. En cambio, como - las Comisiones Mixtas de Escalafón, no tienen el carácter de autoridad, su realización que el funcionario que esté al frente de cada depen-- dencia Gubernamental, los acepte y los haga suyos. Así que quién hace la asignación es el propio titular (Ejecutoria: B.I.J. No. 120 p. 496 del 1° de agosto de 1957 A.D.- 362/1957. Secretaría de Marina Nacional R. el 19 de julio de 1967.

El Procedimiento de Escalafón, de los trabajadores - que hayan acreditado tener absoluto derecho para participar en el concurso de ascenso escalafonario se - consignan en los Artículos 57 al 61 de la Ley Federal del Trabajo y que al tenor dice:

Art. 57. Los Titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

Art. 58. Al Tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón, procederán desde luego a convocar a un concurso, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes.

Art. 59. Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón.

Art. 60. En los concursos se procederá por las Comisiones a verificar las pruebas a que se someten los concursantes y calificar los fac-

tores escalafonarios, teniendo en cuenta -- los documentos, constancia o hechos, de --- acuerdo con la valuación fijada en los re-
glamentos.

Art. 61. Las vacantes de acuerdo al trabajador que -
habiendo aprobado de acuerdo con el regla-
mento respectivo obtenga la mejor califica-
ción.

Las plazas de última categoría de nueva creación o -
las disponibles de cada grupo, una vez efectuados --
los trámites escalafonarios en cada Dependencia, pre
via opinión del sindicato que justifique su ocupa---
ción, serán cubiertas en un 50% libremente por los -
titulares y el restante 50% por los candidatos que -
propone el sindicato, siempre y cuando reúnan los re
quisitos de esos puestos (Art. 62 L.B.).

Cuando se trate de vacantes temporales que no exce--
dan de SEIS meses, no se moverá el escalafón; en donde
de el titular de la Dependencia nombrará y removerá
libremente el empleado interino que deba cubrirla --
(Art. 63 L.B.).

En otro orden de ideas, las vacantes temporales mayo

res de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón, como lo dispone el Artículo 64 de la Ley de Materia y que a la letra dice:

Art. 64. Las vacantes temporales mayores de seis meses, serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quién disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajo provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Estas vacantes temporales mayores de seis meses, --- serán las que se originen por licencia otorgada a un trabajador que tenga que asistir a los institutos de capacitación, para que mejoren su preparación y eficacia. (Art. 65 L.B.).

El procedimiento para resolver las permutas de empleos, así como las inconformidades de los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios,

serán previstos en los reglamentos de la Dependencia (Art. 66 L.B.).

J U R I S P R U D E N C I A

Ascenso.- Condición sine-quanon --- para el (Art. 51).

Es requisito indispensable para obtener un ascenso, que el trabajador ocupe en calidad de planta de grado inmediato inferior a la vacante que se presente, y como en el caso de - actora desempeña provisionalmente - la plaza de Jefe "I" de Oficina, no puede tener derecho a que se le otorgue también en forma provisional - la de Jefe "M"; (Laudo:Exp. No. 126/59 C. Graciela Palacios Hierro. Vs. Srio Obras Públicas).

Ascenso.- Derecho al (Art. 66).

En los casos en que un trabajador reclama el derecho a ascender a una plaza que se ha otorgado a tercera

persona, el Tribunal puede conceder el ascenso al reclamante, siempre que éste justifique derechos, sin que por esta razón se puede decir, arroga facultades que corresponden a la Comisión de Escalafón; en virtud de que, en estos casos los demás trabajadores que pudieran tener derecho al ascenso, el no formular reclamación alguna ante el Tribunal, de hecho renuncian al derecho de ascender en esa ocasión (Laudo: Exp. 59/953. Olimpia Ortiz Mendoza. Vs. Srio del Trabajo y Previsión Social).

Ascenso. Improcedencia del (Art. 43-I).

Cuando un trabajador de base ocupe una plaza de confianza, las Comisiones Mixtas de escalafón no podrán otorgarle ascenso alguno, pues esto resulta violatorio del Artículo 41 Fracción I, Inciso g) del Estatuto

Jurídico (Laudo: Exp. No. 369/55 C.
Manuel Díaz de Guzmán. Vs. Srio. Co
municaciones y O.P.).

Ascenso Imprudencia del.

Cuando se suprime una plaza, el tra
bajador que la ostenta de planta, no
tiene derecho a que se le otorgue en
su lugar de una nueva creación, pues
ésta debe ser boletinada, y el pro--
pietario del puesto suprimido, en to
do caso, tendrá acción a solicitar -
que se le confiera otra de igual ca-
tegoría y sueldo a la suprimida (Lau
do: Exp. No. 290/47 Juan Otero Mena.
Vs. Srio. de Educación Pública).

Ascenso. Obligación de concursar. --
(Artículo 58 y 60).

Los trabajadores están obligados a
concurrir dentro del término que se
fije en el Boletín respectivo, en -
tal virtud procede la renovación --

del nombramiento por el que se otorga un ascenso a un trabajador que concursó después del fenecido el --plazo señalado. (Laudo: Exp. No. --209/64. Menesio González Cervantes. Vs. Srio. Educación Pública).

Ascenso. requisitos para el. (Arts. 60 y 61).

Para obtener un ascenso, no basta --que la plaza se obtiene el trabaja--dor concurse y obtenga la mayor ca--lificación; sino que se requiere --además, que el aspirante esté capa--citado legalmente para desempeñar --el puesto, que cuando se boletine --una plaza en la que se requiere tí--tulo profesional se acredite que lo --tiene expedido a su favor, pues en --caso contrario, carecería de inte--rés su demanda (Laudo: Esp. No. ---78/46. Pedro Merla Medellín. Vs. Se--cretario de Trabajo y Previsión So--cial).

Ascenso. requisito para el. (Arts. 51 y 58).

Para obtener legalmente un ascenso, el aspirante debe probar que ocupa de planta la plaza del grado inmediato inferior, por tanto es inoperante toda disposición en contrario que aparezca en los Reglamentos de Escalafón, puesto que además de contravenir la disposición Estatuaria, facilita a los titulares vigilar -- los escalafones, concediendo interinatos a los trabajadores que pretendieran favorecer (Laudo: Exp. No. - 717/46. Antonio Guerin Meyer. Vs. - Secretario de Hacienda y Crédito Pú**u**blico).

Ascenso. procedencia del. (Art. 60).

Cuando se trata de plaza de Maes---tros Rurales, no puede el titular - eludir el cumplimiento de un dicta-men escalafonario alegando la caren

cia de título, puesto que no existe disposición alguna que los obligue a presentarlo y menos aún si se trata de maestros que tienen -- más de veinte años de servicio. -- (Laudo: Exp. No. 428/46. Marcelo de Jesús Martínez J. Vs. Srio. de Educación Pública).

Ascenso definitivo. Derecho para el. (Artículos 60 y 61).

El derecho de ascenso definitivo a la plaza que ocupa interinamente un trabajador, está condicionado a que previamente justifique ante la comisión, sus mejores derechos escalafonarios sobre los demás aspirantes a la plaza, en tal virtud, cuando no se prueba en la juicio haber satisfecho esta condición, no procede la acción intentada. (Laudo: Exp. No. 852/45. Luz María del Valle Aguilar. Vs. Sria. de Educación Pública).

Impedimento para ascender. (Art. 50).

No es impedimento para conceder un ascenso a un trabajador, el hecho de que con anterioridad se le haya suspendido en sus labores por supu estas faltas e irregularidades en el trabajo, si por resolución del Tribunal se declaró injustificada dicha suspensión. (Laudo: Exp. No. 206/48. Rodolfo Belsaguy Ramírez. - Vs. Srio. de Hacienda y Crédito Público).

Obligación de concursar. (Artículos 58, 60 y 61).

Es improcedente la acción encaminada a obtener un ascenso, si se justifica que el trabajador no concursó a la plaza, pues no lo exonera de esa obligación, el ocupar el primer lugar en el Catálogo Escalafonario. (Laudo: Esp. No. 279/47. Valentín Zamora Orozco. Vs. Srio. de Educa--

ción Pública).

Ascensos. (Arts. 58 y 60).

Resulta injustificada la interpretación del Tribunal de Arbitraje en la que afirma que el requisito de seis meses de servicios en el empleo inmediato inferior se identifica con la disposición del Artículo 4° del propio Estatuto, en el que se señala igual término para que los empleados de nuevo ingreso puedan ser considerados como de base, pues, la igualdad en la duración del término, de que se viene hablando, se indica para diversas situaciones jurídicas, que no deben equipararse, ya que en el Artículo 4° el término se señala para adquirir la categoría de empleado de base y hacerse acreedor a los derechos que le confiere el Estatuto; y en la segunda prevención el plazo se señala para poder concurrir

sar y previa la demostración de -
la eficiencia, para obtener el --
ascenso correspondiente. En con-
secuencia, para poder concursar -
es indispensable que el trabaja--
dor haya estado desempeñando la -
plaza del grado inmediato inferi-
or por seis meses como mínimo. --
(Ejecutoria: Informe de labores --
del Tribunal de Arbitraje, 1963 p.
20 y 21. A.D. 8022/57. Secretaría
de Hacienda. Vs. Tribunal de Arbi-
traje. Exp. Laboral 98/56).

Tribunal de Arbitraje, facultades
del, para examinar la legalidad -
de la asignación de plazas en vía
de ascenso. (Artículos 66 y 124).

El Tribunal de Arbitraje está fa-
cultado para examinar si una asig-
nación de plaza en vía de ascenso
se hizo llenándose los requisitos
estatutarios establecidos para --
ello, y consecuentemente, para --

examinar también si un empleado - que alega mejor derecho a ocupar la plaza, efectivamente lo tiene con relación a quién la disfruta por designación del titular, y corresponderá a éste, no sólo invocar que ha cumplido con un dictamen de la Comisión de Escalafón - respectiva, sino acreditar que -- ese dictamen reúne los requisitos estatutarios, para demostrar así, que la correcta designación de la persona a quien en el dictamen se propuso. Si no lo hace el de --- quién disfruta la plaza, cuya -- asignación ha impugnado, el laudo que así lo exprese no es violatorio de garantías. (Ejecutoria: B. I.J. No. 120 p. 500, del 1° de -- Agosto de 1957. A.D. 962/1967. Secretaría de Marina Nacional. R. - el 19 de julio de 1957).

3. CONFLICTOS DE RIESCOS PROFESIONALES Y ENFERMEDADES GENERALES.

Este tipo de conflictos de riesgos profesionales, la Ley Burocrática en su Artículo 110, nos establece -- que los trabajadores que sufran algún riesgo profesional, se registrarán por lo dispuesto en la Ley del -- ISSSTE, así como de la Ley Federal del Trabajo, y -- que a la letra dice:

Art.110. Los riesgos profesionales que sufren los - trabajadores, se registrarán por las disposi-- ciones de la Ley del Instituto de Seguri-- dad y Servicios de los Trabajadores al Ser-- vicio del Estado y de la Ley Federal del - Trabajo, en su caso.

El riesgo de trabajo es uno de los pocos que tienen el carácter de "obligatorio" en cuanto a la seguri-- dad de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo dispone el Artículo 3° de la Ley del ISSSTE, en - su fracción IV, a saber:

Art. 3°. Se establece con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servi-- cios:

- I. Medicina Preventiva
- II. Seguro de enfermedades y maternidad
- III. Servicios de rehabilitación física y mental.
- IV. Seguro de riesgos del trabajo

Como quedó establecido el riesgo de trabajo es un seguro, el cual se encuentra perfectamente detallado - en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicio So- cial de los Trabajadores del Estado, en el título segundo, Capítulo IV, "Seguro de riesgo de trabajo" y en sus Artículos 33, 34 y 35, nos dá las disposicio- nes generales y que al tenor dice:

Art. 33. Se establece el seguro de Riesgo del Trabajo, en favor de los trabajadores a que se refiere el Artículo 1º de esta Ley, y como consecuencia de ello, el Instituto se sub-rogará en la medida y términos de esta Ley en las obligaciones de las Dependencias o Entidades, derivadas de la Ley de los Tra- bajadores al Servicio del Estado y de las Leyes del Trabajo, por cuanto a los mismos

riesgos se refiera.

Art. 34. Para los efectos de esta Ley serán refutados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considerarán accidente del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en donde desempeñe su trabajo o viceversa.

Así mismo, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las Leyes del

trabajo.

Art. 35. Las prestaciones que concede este Capítulo, serán cubiertas íntegramente con la aportación a cargo de las Dependencias o Entidades que señala la Fracción II, del Artículo 21 de esta Ley.

El procedimiento de los conflictos de riesgos profesionales es en base a lo establecido por el Artículo 36 de la Ley del ISSSTE y el cual dispone:

Art. 36. Los riesgos del trabajo serán calificados técnicamente por el Instituto. El afectado inconforme con la calificación, podrá designar un perito técnico o profesional para que dictamine a su vez. En caso de desacuerdo entre las calificaciones del Instituto, pondrá una terna, perfectamente de especialistas de notorio prestigio profesional, para que de entre ellos elija uno. El dictamen

de éste resolverá en definitiva y será inapelable y obligatorio para el interesado y para el Instituto.

El trabajador al servicio del Estado, que sufra un accidente de trabajo tendrá derecho a prestaciones en especie, así como a una prestación de dinero, en los términos de los Artículos 39 y 40 respectivamente de la Ley del ISSSTE.

Por lo que respecta a las "Enfermedades Generales" o sea las enfermedades profesionales, es menester -- insistir, que éstas también forman parte de los seguros con carácter obligatorio, en cuanto a la seguridad social de los trabajadores burócratas en el Artículo 3° de la Ley del ISSSTE, en su Fracción II.

De igual forma el seguro de enfermedades se encuentra detallado en el título segundo, Capítulo II, de la Ley del ISSSTE, en los Artículos del 23 y 27 de dicha Ley y que a la letra dice:

Art. 23. En caso de enfermedad, el trabajador y el pensionista tendrán derecho a las presta--

ciones en dinero y especie siguiente:

- I. Atención médica de diagnóstico, odontología, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad. El Reglamento de Servicio Médico, determinará que se entienda por éste último concepto.

En el caso de enfermos ambulantes, cuyo tratamiento médico no les impide trabajar, y en el de pensionistas, el tratamiento de una misma enfermedad, se continuará hasta su curación.

- II. Cuando la enfermedad incapacite al trabajador, para el trabajo, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo o con medio sueldo, conforme el Artículo 111, de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado. Si al vencer la licencia con medio sueldo continúa la incapacidad, se concederá al trabajador licencia sin goce de

suelo mientras dure la incapacidad, hasta por 52 semanas contadas desde que se inició ésta. Durante las licencias sin goce de sueldo, el Instituto cubrirá al asegurado un subsidio en dinero equivalente al 50% del sueldo básico, que percibirá el trabajador al ocurrir la incapacidad.

Al principiar la enfermedad, tanto el trabajador como la Dependencia o Entidad en que labore, darán el aviso correspondiente al Instituto.

Art. 27. Los servicios médicos que tienen encomendados el Instituto en los términos de los Cápítulos relativos a los seguros de riesgos del trabajo, de enfermedades, de maternidad y los servicios de medicina preventiva los prestará directamente o por medio de convenios que celebre con quienes tuvieron ya establecidos dichos servicios, de conformidad al Reglamento de Servicios Médicos.

En tales casos las empresas e institucio--

nes que hubiesen suscrito esos convenios, -
estarán obligadas a responder directamente
de los servicios, y a proporcionar al Insti-
tuto los informes y estadísticas médicas o
administrativas que éste les pida, sujetán-
dose a las instrucciones, normas técnicas, -
inspecciones y vigilancia prescritas por -
el mismo Instituto.

Es menester hacer hincapié, que las enfermedades ge-
nerales o llamadas enfermedades no profesionales, --
respecto a los trabajadores que padezcan alguna en-
fermedad, previo "dictamen" médico, tendrán derecho
a que se les concedan licencias, para dejar de pre-
sentarse a laborar en la tabulación detallada en los
términos del Artículo 111, de la Ley Burocrática y -
el cual dice:

Art. 111. Los trabajadores que sufran enfermedades -
no profesionales, tendrán derecho a que se
les concedan licencias, para dejar de con-
currir a sus labores, previo dictamen y la
consecuente vigilancia médica, en los si-
guientes términos:

- I. A los empleados que tengan menos de un año

de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

II. A los que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III. A los que tengan cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más, con medio sueldo.

IV. A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las Fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con

el Artículo 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores al servicio -- del Estado.

Para los efectos de las Fracciones anteriores, los -- cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola -- vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

4. CONFLICTOS DE TERMINACION DE LOS EFECTOS DE LOS -
NOMBRAMIENTOS.

El trabajador que preste sus servicios para el Estado, deberá de ser mediante un nombramiento, expedido por la Institución correspondiente, como lo dispone el Artículo 3° de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático y que a la letra dice:

Art. 3°. Trabajador es toda persona que preste un -
servicio físico, intelectual o de ambos gé
neros, en virtud de nombramiento expedido
o que figure en las listas de raya de los
trabajadores temporales.

Aunado con lo anterior, el Artículo 12 de la Ley ci-
tada, reafirma que los trabajadores prestarán sus --
servicios en virtud de un nombramiento expedido por
el funcionario facultado, por lo que se puede exten-
der el nombramiento y el cual dispone:

Art. 12. Los trabajadores prestarán sus servicios -
en virtud de nombramientos expedidos por -
el funcionario facultado para extenderlo o
por estar incluido en las listas de raya -
de trabajadores temporales, para obra de--

determinada o por tiempo fijo.

Requisitos del nombramiento.

Estos requisitos de los nombramientos se encuentran en la Ley Burocrática en su Artículo 15 y los cuales es menester transcribirlos en su integridad a saber son:

Art. 15. Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II. Los servicios que deban presentarse, los que se determinarán con la mayor precisión
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- IV. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- V. La duración de la jornada de trabajo.

VI. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.

VII. El lugar en que prestará sus servicios.

Una vez que el nombramiento sea aceptado, obliga a las partes a cumplir con los deberes inherentes al mismo, así como a las consecuencias que sean conformes a derecho, el uso y a la buena fé, en donde en ningún caso el cambio de adscripción de algún funcionario de la Institución podrá efectuar los derechos de los trabajadores (Artículo 18 y 19 de la Ley Burocrática).

Es necesario tener conocimiento antes de entrar a fondo al estudio de los efectos del nombramiento, como el Cese no significa la suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador basándose en el Artículo 45 y 46 de la Ley de la Burocracia y que establece:

Art. 45. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enferme
dad que implique un peligro para las perso
nas que trabajan con él.

- II. La prisión preventiva del trabajador, se--
guida de sentencia absolutoria o el arres
to impuesto por autoridades judiciales o -
administrativas, a menos que, tratándose -
de arresto el Tribunal Federal de Concilia
ción y Arbitraje, resuelve que deben tener
lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado me
nejo de fondos, valores o bienes, podrán -
ser suspendidos hasta por sesenta días por
el Titular de la Dependencia respectiva, -
cuando apareciere alguna irregularidad en
su gestión mientras se práctica la investi
gación y se resuelve sobre su cese.

Art. 46. Ningún trabajador podrá ser cesado, sino -
por justa causa. En consecuencia el nom--
bramiento o designación de los trabajado--
res sólo dejará de surtir efectos sin res-
ponsabilidad para los titulares de las De--

pendencias, por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono a repetidas faltas injustificadas a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalan los reglamentos de trabajo, aplicables a la Dependencia respectiva.
- II. Por conclusión del término o de la obra determinante de la designación.
- III. Por muerte del trabajador.
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.
- V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera de las -- horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días -- consecutivos a sus labores sin justificarlos.
- c). Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, - materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento - con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, --

descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o Dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada del cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la Dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta Fracción el Jefe superior de la oficina respectiva, podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina

distinta de aquellas en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa -- cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta Fracción el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está -- conforme el Sindicato correspondiente, pero si éste -- no estuviera de acuerdo y cuando se trate en los casos a que se refiere esta Fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina -- distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa, -- cuando éste sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualesquiera de las causas a que se refiere esta Fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está -- conforme el Sindicato correspondiente, pero si éste -- no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna

de las causas graves previstas en los incisos a), -- c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de pleno, en incidente por separado, la suspensión de los efectos de nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotar lo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o im--procedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal del Nombramiento resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Abundando más al respecto, el Tribunal Federal de -- Conciliación y Arbitraje, es el competente para conocer la terminación de los efectos del nombramiento, -- si a juicio del titular procede demandar, en el caso de que así decida el titular de la Dependencia, debe--rá acompañar a la demanda una Acta Administrativa como instrumento base de la acción, como está predis--puesto en la Legislación Burocrática en su Artículo 46 Bis. y al tenor dispone:

Art. 46. Bis.

Cuando el Trabajador incurra en alguna de las cuales a que se refiere la Fracción V, del Artículo anterior, el Jefe Superior de la oficina, procederá a levantar Acta Administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador efectuado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndole entregársela en el mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede a demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumento base de la acción, el Acta Administrativa y los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma.

El Procedimiento de estos conflictos especiales, se

encuentran en el Artículo 127 Bis. de la Ley Burocrática y el cual dispone:

Art. 127. Bis.

El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

- I. La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del Acta Administrativa y de los documentos a que se alude el Artículo 46 Bis. solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente Fracción.

- II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar

o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la Fracción siguiente.

- III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del Laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el Laudo dentro de quince días.

C A P I T U L O O C T A V O

PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS -
ENTRE EL PODER JUDICIAL Y SUS SERVIDORES

El apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Ley, fundamenta, establece que la disciplina de las relaciones de trabajo entre el poder judicial de la federación y sus servidores, el Tribunal encargado para resolver los conflictos que nazcan entre ambos, es el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; como se dispone en su fracción XII, segundo párrafo y que a la letra dice:

Art. 123. "B" Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores:

XII. 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.

Lo anterior se reproduce con el Artículo 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que al tenor establece:

Art. 152. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación'

El Procedimiento; para resolver estos conflictos, - independientemente de que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el encargado para dirimirlos, la Ley Burocrática crea un Tribunal de --- substancia o instrucción con el nombre de "Comisión". Este Tribunal es muy importante por cuanto que constituye un órgano tripartito, como los de carácter laboral, como lo determina claramente el Artículo 153, de la Ley de la materia.

Art. 153. Para los efectos del Artículo anterior, se constituye con carácter de permanente una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para su resolución.

La integración de la Comisión substanciadora, para - que se constituya como un órgano tripartita, como pe

netración de un derecho social, lo connota el Artículo 154 de la Ley aplicable y en el cual dispone:

Art. 154. La Comisión substanciadora se integrará -- con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la Comisión se dictarán por mayoría de votos.

Esta Comisión funciona con un secretario de acuerdo que autorice y de Fé de lo actuado, así mismo, contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria. Los sueldos y gastos que origine la Comisión, se incluirá en el presupuesto de egresos del Poder Judicial de la Federación. (Art. 155).

Para la tramitación procesal de este tipo de controversias, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, específicamente la Comisión substanciadora deberá ajustarse a las disposiciones del Capítulo III, del Título séptimo de la Ley Burocrática relati

vas a las normas de procedimientos, en virtud de que su gestión es la misma que se se tramita ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como lo -
dispuesto por el Artículo 158 del estatuto de la ma-
teria:

Art. 158. La Comisión Substanciadora, se sujetará a las disposiciones del Capítulo III, del Título séptimo de esta Ley, para la tramita-
ción de los expedientes.

La única disposición procesal, para la substancia---
ción de los conflictos laborales en el Poder Judici-
al de la Federación a sus servidores, se consigna en
el Artículo 159, que a la letra dice.

Art. 159. En los conflictos en que sea parte un Tri-
bunal Colegiado de Circuito, un Magistrado
Unitario de Circuito o un Juez de Distrito
y tengan que desahogar diligencias encomen-
dadas por la Comisión Substanciadora, ac-
tuarán como auxiliares de la misma con la
intervención de un representante del sindi
cato. El trabajador afectado tendrá dere-
cho a estar presente.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia, sujetándose a las normas de procedimientos que nos dá la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto al conocimiento de estos conflictos, su Jurisdicción es la misma que ejerce el Tribunal Federal, pero limitada a controversias laborales en el Poder Judicial Laboral, es decir su competencia es específica, en tanto que la del Tribunal Federal es general, por lo que es necesario transcribir en su integridad las normas procesales de los Artículos 160 y 161 de la Ley de la Burocracia y que al tenor dicen:

Art. 160. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración de la Comisión Substanciadora.

Art. 161. La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Substanciadora y a la votación del mismo. Si fuera aprobado en todas sus partes o con alguna modificación pasará al Presidente de la Suprema Corte de Justicia, para su cum-

plimiento; en caso de ser rechazado, se --
turnarán los autos al ministro que se nom-
bre ponente para la emisión de un nuevo --
dictamen.

Una vez que la Comisión Substanciadora, como Tribu--
nal de instrucción, hubiere desahogado todas las ---
pruebas y, si el expediente no necesita mayores pro-
banzas para mejor proveer, o bién que se hubiera ---
acordado la práctica de diligencias con este objeto,
la Comisión Substanciadora está obligada a emitir su
dictamen en el que deberá apreciar las pruebas y los
hechos en consecuencia, como dispone el Artículo 137
de su Ley aplicable a la materia, para someterlo a -
la consideración del Pleno de la Suprema Corte de --
Justicia de la Nación. Con la formulación del dicta
men concluye la función de la Comisión Substanciado-
ra. El dictamen es un proyecto de Laudo. El Pleno
de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, está -
obligada a apreciar las pruebas en conciencia, y re-
solver a verdad sabida y buena fé guardada, porque -
su función es de Tribunal Laboral con actividades so
ciales. 46]

LA HUELGA EN EL PODER JUDICIAL

El procedimiento de huelga al que hace referencia en el Capítulo sexto, con anterioridad es el mismo que debe seguirse ante la Comisión Substanciadora del Poder Judicial, para el efecto de que resuelva el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en este tipo de conflictos.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA. - Únicamente debe aplicarse a la Ley Burocrática; la Ley Federal del Trabajo, como fuente supletoria, en consideración que ambas leyes tienen el mismo origen de justicia social, en base a la autonomía que actualmente tiene el Derecho Laboral Común.

SEGUNDA. - El principio de concentración, determina la celeridad de los procedimientos, mismo que en el Derecho Procesal Burocrático no se respeta, toda vez que este tipo de juicios se tienden a retrasar considerablemente; como es la Audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución la cual en la mayoría de los casos, señala hasta un año, después de la fecha de presentación a la demanda.

TERCERA. - Es necesario que se descentralice el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tomando en consideración de que únicamente existe un solo Tribunal de Arbitraje, para todos los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal. Por lo que debe haber uno de éstos como mínimo en cada Entidad Federativa.

CUARTA.- En la actualidad, las 3 salas que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no existe un orden de competencia, siendo su Ley omisa al respecto, por lo que debe existir lineamientos -- establecidos en cada una de estas salas, para que se puede definir su competencia.

QUINTA.- Cabe mencionar que en la Ley Burocrática no se establece si el actor se puede enterar de la contestación a la demanda, antes de la fecha a la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, que determinan el Artículo 127 de su Ley; por lo que, por cuestiones prácticas el actor en cualquier momento, hasta antes de la audiencia mencionada podrá tener conocimiento de la contestación a su demanda.

SEXTA.- En la etapa de recepción de pruebas, dentro del Proceso Laboral Burocrático, su Ley es omisa, -- respecto a que si las partes en la audiencia inicial pueden objetar o no las pruebas ofrecidas, de igual forma se infiere que, por costumbre de supletoriedad las partes pueden hacerlo (objetar pruebas), en la misma forma y términos que determina la Ley Federal del Trabajo, esto es, el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediata

mente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

SEPTIMA.- En el procedimiento de conflictos individuales que se someten al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no existe etapa conciliadora, de lo que se deduce que este procedimiento ordinario no se apega en lo absoluto a la evolución de la historia del Proceso Laboral Común, por lo que, en su oportunidad se deberá decretar en todos los procedimientos que se ventilen ante dicha autoridad.

OCTAVA.- La audiencia inicial de pruebas, alegatos y resolución, en el procedimiento ordinario burocrático, es innecesaria, por lo que deberá quedar sin efecto, tomando en consideración la siguiente hipótesis: "Esto es, que en el momento en que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tenga la contestación a la demanda, en el acuerdo que le recaiga, deberá de dar vista a las partes, con un término de 3 días, para que objeten las pruebas previamente ofrecidas y transcurrido ese plazo, deberá de haber otro acuerdo (en donde el Tribunal tome en consideración dichas objeciones y por ende aceptarlas o dese-

charlas, previa calificación), en donde señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas y dentro de los quince días hábiles siguientes, y ordenará en su caso se giren exortos u oficio necesarios para recabar los informes o los expedientes de copias de alguna autoridad o en su caso presentar persona ajena al juicio, siempre y cuando lo haya solicitado el oferente de la prueba, con los apercebimientos señalados por su Ley".

NOVENA.- El recurso de revisada que determina al Código Burocrático, es intrascendente e improcedente, toda vez que es absurdo que el propio tribunal revise una resolución que el mismo emitió, de lo anterior se infiere que deberá de derogarse este recurso en su Ley.

DECIMA.- Respecto a los medios de comunicación, es indispensable en la actualidad, que en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, también tenga el medio de hacer sus notificaciones por conducto de un "Boletín Laboral", tomando en consideración en -- que existen los suficientes asuntos como para tomar tal determinación.

ONCEAVA.- Las disposiciones procesales de la Ley Bu-

rocrática para la ejecución de los Laudos son sumamente deficientes, en virtud de que no hay providencia de embargo, nunca se condena al pago de salarios caídos, (con la excepción de aquellos asuntos de poca monta, o por esos asuntos de alarde político). Por lo que, una forma que podría ser para hacer cumplir sus determinaciones, sería imponer sanciones de 500 veces al salario mínimo aplicable en la zona económica, cuya medida es necesaria para que la ejecución de los Laudos sea pronta y expedita.

Diferencias entre una huelga del apartado A) y B), en sus respectivos procedimientos:

DOCEAVA.- Respecto a los medios de notificación:

a) Si hay cláusula de exclusión

b) No existe cláusula de exclusión Art.76. (L.B.).-

a).- El emplazamiento se dirige por escrito al Patrón, y la junta tiene la obligación de emplazar a la empresa, señalando día y hora en que estallará la huelga. Art. 920 Fracción I. --- (L.F.T.).

b) El emplazamiento para suspender sus labores los

trabajadores, lo solicita el sindicato previa -
autorización del Tribunal Federal de Concilia-
ción y Arbitraje de su calificación. Art. 100,-
(L.B.).

- a). El Contrato Colectivo de Trabajo lo elabora el
Sindicato directamente, para que lo firme la -
empresa, estableciéndose las condiciones gene-
rales de trabajo.- Art. 386 y 387. (L.F.T.).

- b) Las condiciones generales de trabajo son fija--
das por el titular de la dependencia, tomando -
en cuenta la opinión del Sindicato correspon---
diente. Art. 87 (L.B.).

- a) En las autoridades de trabajo, primeramente es-
talla la huelga, y después a solicitud de parte,
declara la inexistencia de la huelga. Art. 429,-
444, 450 y 459 (L.F.T.).

- b) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
calificará si la huelga es legal o ilegal, se--
gún si son satisfechos o no los requisitos. Art.
101(L.B.).

TRECEAVA.- Que se incluya en el presupuesto de ---- egresos de la Federación un porcentaje determinado, para finiquitar los juicios que se encuentren como definitivamente concluidos, y que hayan causado --- estado, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

B I B L I O G R A F I A

1. ACOSTA ROMERO, MIGUEL.- DERECHO ADMINISTRATIVO
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1981.
2. BIELSA, RAFAEL.- DERECHO ADMINISTRATIVO
ANONIMA EDITORA E IMPRESORA, BUENOS AIRES, 1954
3. BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO.- DERECHO PROCESAL
EDITORIAL CARDEAN EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MEXICO
4. CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- DERECHO LABORAL EN
IBEROAMERICA. EDITORIAL TRILLAS. MEXICO, 1981.
5. CARNELUTTI, FRANCISCO.- DERECHO PROCESAL
EDICIONES JURIDICAS Y EUROPEAS.- AMERICANA
BUENOS AIRES, 1952
6. CHIOVENDA, JOSE.- DERECHO PROCESAL CIVIL
EDITORIAL INSTITUTO EDITORIAL RIOS, MADRID, S.A.
1960
7. GOMEZ LARA, CIPRIANO.- TEORIA GENERAL DEL PROCE
SO. EDITORIAL U.N.A.M. 1983.

8. DUHALT KAUSS, MIGUEL.- UNA SELVA SEMANTICA Y JURIDICA.- EDITORIAL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA. MEXICO, 1977
9. PINA DE, RAFAEL.- DERECHO PROCESAL CIVIL. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1972.
10. FIX-ZAMUDIO, HECTOR.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.- EDITORIAL U.N.A.M. MEXICO, 1981
11. GARCIA MAYNES, EDUARDO.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1982
12. GARCIA OVIEDO, CARLOS.- DERECHO ADMINISTRATIVO EDITORIAL. E.T.S.A. MADRID, 1968
13. GUERRERO, EUQUERIO.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1980
14. DE LA CUEVA, MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1982.
15. DE BUEN L., NESTOR.- DERECHO DE TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1977

16. TENA SUCK, RAFAEL, ITALO MORALES HUGO.-
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL TRILLAS. MEXICO, 1986

17. TAPIA ARANDA, ENRIQUE.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL VELUX. MEXICO, 1978

18. TRUEBA URBINA, ALBERTO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1979

19. TRUEBA URBINA, ALBERTO.- EL ARTICULO 123.
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1962

20. TRUEBA URBINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1980

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V. 1985

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. - TRUEBA URBINA, ALBERTO. - EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. - EDITORIAL SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. 1984

NUEVA LEGISLACION DE AMPARO REFORMADA. - TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA URBINA JORGE. - EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1984

CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. - TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA URBINA JORGE. - EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO, 1984

OTRAS FUENTES.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. 1966 - 1970
ACTUALIZACION LABORAL. - SUSTENTADAS POR LA 4a. SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.- PALLARES,
EDUARDO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1981

DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO.- EDITORIAL LABOR,
S.A.- BARCELONA MADRID, 1979

C O N F E R E N C I A :

"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO PROPEDEUTICA", JUNTA
LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO
FEDERAL.- INSTRUCTOR LIC. ARMANDO RAMIREZ GOMEZ
JUNIO, 1986.