

300609
54
20



UNIVERSIDAD LA SALLE

**ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U. N. A. M.**

**LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE**

T E S I S P R O F E S I O N A L
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
RITA JULIA PALMA JASSO

MEXICO, D. F.

1989

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES

- a) Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- b) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- c) Análisis comparativo entre el Estatuto de 1938 y la Ley Laboral Burocrática vigente, en cuanto a la aplicación y ejecución de sus resoluciones.

CAPITULO II

EL DERECHO PROCESAL BUROCRÁTICO

- a) Organización y funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Sujetos Regulador.
- c) Trabajadores Bancarios.

CAPITULO III
PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- a) Demanda y Contestación.
- b) Audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución.
- c) Resolución (Laudos).

CAPITULO IV
DE LOS INCIDENTES Y LAS PRUEBAS

A.- INCIDENTES

- a) Concepto
- b) Naturaleza
- c) Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento

B.- PRUEBAS

- a) Definición
- b) Apreciación de las Pruebas
- c) Prueba en Contrario
- d) Carga de la Prueba
- e) Clasificación de las Pruebas.

CAPITULO V

EL LAUDO Y SU EJECUCION

A.- LAUDO

- a) Concepto y Naturaleza Juridica**
- b) Requisitos que debe contener el Laudo**
- c) Los Elementos del Laudo y sus Clases**

B.- EJECUCION DE LOS LAUDOS

- a) Medios de Apremio**
- b) Medios de Ejecución.**

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

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

El presente trabajo surgió con motivo de mi preocupación de dar a conocer y dar algunas soluciones a los problemas a que se enfrentan los Trabajadores al Servicio del Estado, al momento de demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sus derechos, ya sea de reinstalación o indemnización constitucional.

Como lo explicaré mas adelante, al trabajador burocrático no se le ha dado la misma importancia que al trabajador del sector privado, inclusive no tiene los mismos derechos.

De la experiencia que adquirí dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, organismo en el cual trabajé dos años, me di cuenta que el trabajador burocrático tiene que sufrir por años para poder conseguir que se le haga justicia, ya que las dependencias de gobierno demandadas se encargan de hacer largos y cansados los juicios, inclusive el mismo Tribunal da pauta a que se cree ésta clase de situaciones.

Por último surge el deseo de dar a conocer el procedimiento seguido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, hasta llegar al laudo y el problema a que se enfrenta el Trabajador Burocrático al momento de solicitar se cumpla con el laudo respectivo.

CAPITULO I
ANTECEDENTES

1. ANTECEDENTES.

a) ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, no incluyó a los trabajadores al Servicio del Estado en sus disposiciones, alegando que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado, debían regirse por leyes del Servicio Civil ¹.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró en varias ocasiones que los empleados públicos, no estaban ligados al Estado por un contrato de trabajo y que por lo tanto no gozaban de las prerrogativas que para los trabajadores estableció el Artículo 123 de la Constitución, ya que éste tendió a "buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen" ².

Las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados públicos se consignaron en el "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil

¹ Art. 2o.; Ley Federal del Trabajo de 1931.

² Semanario Judicial de la Federación; tomo XIV; pag. 918.

expedida por el Presidente de la República General Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934, mismo que consigna algunas normas protectoras para los Servidores Públicos por lo cual, éste hecho se considera un antecedente del Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

En la exposición de motivos del "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil" se decía que con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se había cumplido con la reivindicación de los derechos de las clases trabajadoras y oprimidas, pero no había reglamentado de la misma manera los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado. Se decía también que la ley del Servicio Civil no había sido promulgada por falta de antecedentes, y por estar vigente en todo su alcance el precepto constitucional que faculta al Presidente de la República para remover y nombrar libremente a todo funcionario y empleado de la administración. Declaraba también el General Abelardo L. Rodríguez, que a pesar de tener él esas facultades, no pensaba hacer uso de ellas, y prometía que ningún trabajador público sería removido de su puesto, a no ser por causa plenamente justificada, durante el ejercicio de su mandato, es decir, hasta el 30 de noviembre de 1934 *3.

*3 Loubert Ortega Adelaida. Régimen Jurídico del Trabajador al Servicio del Estado; Tesis 1963;

El 5 de noviembre de 1938 fué promulgado por el Presidente Cárdenas el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", mismo que fué reformado el 4 de abril de 1941 durante el Gobierno del General Manuel Avila Camacho.

El 5 de diciembre de 1960, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó la reforma constitucional, de la segunda parte del artículo 123 de la Constitución, es en ésta fecha en la que se elevan los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado al carácter de norma Constitucional. El 28 de diciembre de 1963, fué promulgada la "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

b) EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión" de 1938, da nacimiento al Tribunal de Arbitraje, y es en ese momento en donde se empieza a velar por los intereses del trabajador al Servicio del Estado.

En 1963 se promulga la "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" y se configura el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y establece

que los conflictos que se sigan ante este, serán aquellos que surgan con motivo de las relaciones laborales entre los trabajadores de base y los Titulares de las Dependencias de Gobierno.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al momento de su fundación, como Comisiones de Servicio Civil, debía atender los conflictos de una población de 200 mil empleados públicos, cincuenta años después deben atender los conflictos que surgan en un conjunto de más de dos millones de trabajadores al Servicio del Estado. Por lo que podemos observar la gran importancia que ha adquirido.

La creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje fue la respuesta de la Revolución a la seguridad jurídica de un sector importante de trabajadores, que es el de los trabajadores al Servicio del Estado, que con su esfuerzo y responsabilidad y fundido con el pueblo mexicano, permite la realización de la democracia, considerando esto, como señala nuestra Constitución, no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

-NATURALEZA JURIDICA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El Tribunal es un órgano constitucional fundado en el apartado B del artículo 123 Constitucional; no es un Tribunal especial, pues no fue creado para conocer de determinados negocios, sino de todos los conflictos de trabajo entre los servidores del Estado y los Titulares de las dependencias de Gobierno; no tiene carácter transitorio sino que sigue subsistiendo después de resolver determinado negocio. Preexiste al nacimiento del conflicto, y por ello podemos concluir diciendo que ejerce jurisdicción en materia burocrática. No admite recurso alguno por lo tanto el medio para impugnar sus resoluciones es el Juicio de Amparo. Es un órgano jurisdiccional que al juzgar conforme a derecho aplica la equidad .**u

-COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al

** Segunda Conferencia de actualización de la Ley Burocrática; Auditorio Jacinto Paniaras UNAM; Espuesa por el Lic. Andres Melo Abarrategui; el 4 de agosto de 1987.

Servicio del Estado.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

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

II. Conocer los conflictos colectivos que surgan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III. Conocer del registro de los sindicatos o, en su caso dictar la cancelación del mismo;

IV. Conocer los conflictos sindicales e intersindicales, y

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

Como podemos observar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es muy clara en cuanto a la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

C) ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL ESTATUTO DE 1938 Y LA LEY LABORAL BUROCRATICA VIGENTE, EN CUANTO A LA APLICACION Y EJECUCION DE LAS RESOLUCIONES.

En base a la situación actual que atravieza nuestro país y al alto crecimiento de la población, se han tenido que crear nuevos centros de trabajo, tanto en el sector gubernamental como en el privado. En el caso del sector privado el trabajador cuenta con la protección que otorga la Ley Federal del Trabajo, así como del artículo 123 Constitucional apartado A, creadas para conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones (artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo). En cambio dentro del sector gubernamental los trabajadores al Servicio del Estado han sido causa de grandes injusticias por ser trabajadores del mismo Estado y contratados por éste. Por lo que el motivo de ésta tesis es dar soluciones a dichos problemas, los cuáles el legislador no se ha preocupado de dar solución, de aquí parte la necesidad de hacer un análisis comparativo entre el "Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión" de 1938 y la "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" vigente, para darnos cuenta de la mínima importancia que se le ha dado a éste último ordenamiento.

Como ya he dicho el Estatuto de 1938 da nacimiento al Tribunal de Arbitraje y a las Juntas Arbitrales; la Ley Burocrática vigente crea el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Ambos ordenamientos regulan los

conflictos de trabajo que surgen entre los Servidores del Estado y los Titulares de las Dependencias de Gobierno.

El procedimiento que se debía seguir ante el Tribunal de Arbitraje es similar al procedimiento que actualmente se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a las resoluciones que dicta el Tribunal de Arbitraje, el Estatuto de 1938 dice: "Serán inapelables y serán cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público atenderá a ellas para ordenar los pagos de sueldos, indemnizaciones y demás que se deriven de las mismas resoluciones". Así mismo dice: "El Tribunal de Arbitraje, una vez pronunciado el laudo, lo pondrá en conocimiento de todas las personas y autoridades interesadas"⁵. La Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado al respecto dice: "Las Resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deben ser cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes. Pronunciado el Laudo el Tribunal lo notificará a las partes"⁶. El Estatuto de 1938 dice que la Secretaría de Hacienda y

⁵ Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; Art. 113.

⁶ Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado; Art. 106.

Crédito Público atenderá las resoluciones que dicte el Tribunal de Arbitraje para realizar el pago correspondiente (y aunque no lo especifique es evidente que es para el caso en que la resolución resulte favorable al trabajador), la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo menciona que las resoluciones deberán de ser cumplidas por la autoridad correspondiente, de lo cual surge la pregunta: ¿Que autoridad es la correspondiente?.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público y la Ley General de Deuda Pública. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene a su cargo, junto con la Secretaría de Programación y Presupuesto, la formulación y ejecución de Programas financieros a corto, mediano y largo plazos del Gobierno Federal.

Lo que esto significa es que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en estrecha coordinación con la Secretaría de Programación y Presupuesto, se encargará de las cuestiones más trascendentales de las finanzas de la Nación como son, por ejemplo la recaudación de los impuestos, la asignación de los recursos a las dependencias y entidades de la administración, las políticas de contratación de empréstitos, la emisión de

moneda, las políticas de Crédito público o privado, los estudios de política financiera y fiscal, etc.*7

De esto se desprende que las dependencias gubernamentales no cuentan con un presupuesto propio, sino que dependen directamente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá imponer multas para hacer cumplir sus resoluciones hasta de UN MIL PESOS con fundamento en el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esta cantidad en la actualidad resulta obsoleta, basta recordar que el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión establecía en su artículo 115 lo siguiente: "Las infracciones a la presente Ley y la desobediencia a las resoluciones del Tribunal o de las Juntas de Arbitraje, se sancionarán: I.- Con multa hasta de \$1,000.00, que impondrán discrecionalmente el Tribunal y las Juntas de Arbitraje...".

*7 Jacinto Faya Viesca; Administración Pública Federal; pag.296.

CAPITULO II
EL DERECHO PROCESAL
BUROCRATICO.

II. EL DERECHO PROCESAL BUROCRATICO.

La situación de los servidores del Gobierno y la naturaleza jurídica de la relación que los une con los Poderes Públicos no ha sido todavía precisada satisfactoriamente ni por la doctrina ni por la legislación, pero ha predominado el criterio de que se trata de una relación de naturaleza administrativa.

Este parece haber sido también el criterio del constituyente de 1917, ya que en el texto primitivo del Artículo 123 Constitucional no incluyó a los empleados públicos entre aquellos que debían de quedar regidos por las disposiciones del derecho laboral, y por el contrario, el Artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, se promulgó el 18 de agosto de 1931, estableció que: "Las relaciones entre el Estado y sus Servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan", lo que indicaba claramente la intención de establecer una reglamentación bajo los lineamientos del derecho administrativo.

Pero en lugar de las anunciadas leyes, el legislador mexicano se inclinó por la asimilación del derecho

de los trabajadores al servicio del Estado al laboral, y en tal virtud, expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 5 de noviembre de 1938, que fué substituído por el del 4 de abril de 1941, conservando tanto la denominación como el sistema del primero, creándose en ambos ordenamientos un órgano jurisdiccional, pero formalmente administrativo, que por similitud en sus funciones con los tribunales de trabajo, recibió el nombre de Tribunal Federal de Arbitraje, con el objeto de que se avocara al conocimiento de los conflictos y diferencias entre las dependencias oficiales y sus servidores.

La evolución a culminado con la completa equiparación de los empleados públicos con los integrantes de la clase trabajadora, ya que por Decreto del 21 de octubre de 1960, se adicionó el Artículo 123 Constitucional, con un inciso "B", en el cual se establecen las bases que deben regir las relaciones entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores.

Con motivo de ésta reforma constitucional, el Estatuto Burocrático del 4 de abril de 1941, fué substituído por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, promulgada el 28 de diciembre de

1963 y cuyas disposiciones tienen muchos puntos de contacto con sus equivalentes de la Ley Federal del Trabajo, inclusive en la parte procesal, con mayor razón cuanto que el nuevo órgano jurisdiccional ha revivido el nombre de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De esta manera, nuestro país ha cumplido con varios convenios celebrados bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo, incorporando plenamente el Derecho Laboral Burocrático al campo del Derecho Social, independizándolo del Derecho Administrativo, ya que según lo expresa Krotoschin, existen grupos de empleados públicos que por su remuneración y condición sociológica se asemejan notablemente a los trabajadores privados. *1

Sin embargo un análisis mas cuidadoso de los estatutos anteriores, y de la ley burocrática actual, nos llevan al convencimiento de que si bien existen analogías evidentes entre la situación de los trabajadores privados y cierto sector de empleados públicos, ya que hasta determinado nivel los dos grupos pertenecen a la clase trabajadora, pero no se ha confundido ni olvidado la diferencia entre los ordenamientos relativos, de manera que en muchas instituciones existe mayor semejanza de nombre que de contenido.

*1 Krotoschin; *Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo*; pags. 53 y 64.

Esto nos lleva a la necesidad de reconocer la autonomía del Derecho Laboral Burocrático respecto del Derecho Laboral que rige el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, aún aceptando su estrecho parentesco, ya que la índole pública de la función que desempeñan los Servidores del Estado, imprime determinadas modalidades en sus relaciones con los órganos del poder. Esta autonomía influye forzosamente en su estructura procesal, puesto que se requiere procedimientos adecuados para la resolución inmediata de los conflictos entre los titulares de las dependencias oficiales y de sus empleados, ya que especialmente en los de carácter colectivo, entran en juego intereses públicos de mayor jerarquía.

Desde luego se pueden advertir dos aspectos particulares de la ley que se examina en relación con la Ley Laboral: en primer término dicho ordenamiento no tiene aplicación a los llamados "trabajadores de confianza", a los miembros del Ejército y la Armada Nacional, al personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos al pago de honorarios, según lo establece el artículo 80. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En segundo lugar, la Legislación Laboral Burocrática se extiende no sólo a los empleados públicos en sentido

estricto, sino también a aquellos que presten sus servicios en los organismos descentralizados de carácter público que enumera expresamente el artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que respecta a los llamados "trabajadores de confianza", de los cuales por otra parte la Ley hace una enumeración casulística, debe considerarse que en realidad no son propiamente trabajadores, sino funcionarios públicos, por lo que sus relaciones con los órganos del Estado son estrictamente de Derecho Administrativo, pues quedan encuadrados dentro de las facultades de nombramiento y remoción por parte de los titulares de los poderes públicos, especialmente del Presidente de la República, en los términos del artículo 89 Constitucional.

En relación con sus funcionarios se advierte la ausencia de un ordenamiento que establezca de manera general sus condiciones de servicio, tomando en cuenta, por otra parte que disfruten de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, en los términos de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional.

Ahora bien, aunque inspirándose en muchos aspectos del Derecho Procesal Laboral, hasta el extremo de que en su artículo 11 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado declara supletoriamente en primer

lugar, a la Ley Federal del Trabajo, y sólo en segundo término el Código Federal de Procedimientos Civiles. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece varios aspectos peculiares, inclusive en el aspecto instrumental, que son los que permiten configurar un Derecho Procesal Burocrático.

a) ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El órgano que tiene como función primordial solucionar los conflictos entre los órganos del poder y sus servidores, inclusive de éstos últimos entre sí, recibe actualmente la denominación de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este Tribunal burocrático tiene estructura paritaria, a semejanza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero ya de acuerdo con la misma denominación se le reconoce plenamente su carácter jurisdiccional.

De acuerdo con el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicho Tribunal se integrará con un representante del Gobierno Federal, designado por éste, un representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un tercer árbitro que nombrarán los representantes citados, siendo este último el que debe

presidir el Tribunal con el carácter de juzgador profesional, ya que sólo a él se le exige el título de Licenciado en Derecho, según lo establece el Artículo 121 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Tribunal será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera (art. 118, L.F.T.S.E.). Actualmente el Tribunal se encuentra integrado por tres Salas.

b) SUJETOS REGULADOS.

El preoio del apartado B del artículo 123 Constitucional determina expresamente el marco jurídico aplicable a los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal. Y en la fracción XII de este apartado se establece que "los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según es prevenido en la ley reglamentaria.

En 1982 se adiciona la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 Constitucional, en el cual quedan regulado por estas disposiciones los trabajadores al servicio de las instituciones que prestan el servicio de

banca y crédito (trabajadores bancarios).

Asimismo existen múltiples organismos descentralizados cuyas relaciones laborales son objeto de la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional. Algunos de estos sujetos se mencionan en el artículo 10. de la Ley Burocrática: "La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión Nacional de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Máximo Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como de otros organismos descentralizados que tienen a su cargo funciones de servicio público".

Alberto y Jorge Trueba comentan: "Este precepto amplía la aplicación de la Ley Burocrática a diversas instituciones y organismos descentralizados que tienen a su cargo funciones del Servicio Público. La disposición ha

originado problemas constitucionales y juridicos en relación con la determinación de la legislación que le es aplicable a este tipo de organismos descentralizados, ya que el apartado B del artículo 123 Constitucional no se refiere a ellos, en tanto que la fracción XXXI del apartado A del mismo precepto alude a dichos organismos descentralizados".*2

Cabe observar que hay una serie de trabajadores que desempeñando un servicio público, por disposición expresa de la fracción XIII apartado B del artículo 123 Constitucional y el artículo B de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se les excluye de la aplicación de estos ordenamientos, y se les remite a las leyes propias: los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior.

Como lo mencioné anteriormente, entre los grupos de trabajadores excluidos del apartado B están los trabajadores de confianza; los que prestan servicio mediante contrato civil; los que están sujetos al pago de honorarios; los miembros del Ejército y Armada Nacional, excepción hecha del personal civil de las Secretarías de Defensa Nacional y Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros de los cuerpos de

*2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Editorial Porrúa; pag.19 y 28. .

seguridad pública (policías, bomberos, etc.); el personal del Servicio Exterior Mexicano; y el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras.

c) TRABAJADORES BANCARIOS.

El primero de septiembre de 1982, el Presidente de la República, Licenciado José López Portillo, en su sexto y último informe de gobierno manifestó: "...he expedido en consecuencia dos decretos: uno que nacionaliza los bancos privados del país... Con la Nacionalización de la Banca se termina la concesión a los particulares; para incorporar el servicio directamente a la Nación... los derechos de los trabajadores del sistema bancario serán respetados. El viejo anhelo de crear un sindicato bancario, podrá fructificar, como ocurre con la mayor parte de los países del mundo... La banca seguirá funcionando normalmente. Su administración solo se ha revertido a las manos de quien la concesionó: el Estado Mexicano..."³

A raíz de esta determinación, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el miércoles 17 de noviembre de 1982 un decreto que modifica el artículo 73 en sus

³ Periódico Excelsior; Publicación jueves 2 de septiembre de 1982; pag. 7; Texto íntegro del VI Informe Presidencial.

fracciones X y XVIII, y adiciona los artículos 28 y 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue: Artículo 28.- ...Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la prestación del Servicio de Banca y Crédito. Este servicio será prestado exclusivamente por el Estado a través de instituciones, en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquellas en apovo de las políticas de desarrollo nacional. El servicio público de banca y crédito no será objeto de concesión a los particulares.

Artículo Segundo.- Se modifica la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue: X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicio de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco Único de emisión en los términos del artículo 28 y para expedir leyes de trabajo reglamentario del artículo 123...

Artículo Cuarto.- Se adiciona el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la fracción XIII bis, como sigue: 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 párrafo..."*4

A partir de estos decretos, los trabajadores bancarios pasan a formar parte del sector público, viendose afectados sus derechos como trabajadores; ya que si bien es cierto que aparentemente se ven beneficiados con la creación de un sindicato, éste no deja de ser un sindicato burocrático, el cual se ve limitado en sus acciones, ya que no puede celebrar contratos colectivos de trabajo, ni ejercer el derecho de huelga, salvo en el caso de que "se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra", tal como lo ordena el artículo 123 apartado B, fracción X de la Constitución, y que además requiere de una previa declaración en éste sentido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (arts. 100 y 101 L.F.T.S.E). En cuanto a sus derechos individuales, se encuentran reglamentados por la "Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del artículo 123 Constitucional", el cual consta en seis capítulos:

Capítulo I.- Disposiciones Generales.- en términos generales habla de que la Ley será de observancia general

*4 Diario Oficial de la Federación; publicación del miércoles 17 de noviembre de 1962; pag. 7; Secretaría de Gobernación.

en toda la República, regirá las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones de banca y crédito, Banco de México y Patronato de Ahorro Nacional; los trabajadores serán de confianza o de base, los primeros no tendrán derecho a la reinstalación de su empleo, y los segundos podrán optar por la reinstalación o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicio prestado.

Capítulo II.- Días de descanso, vacaciones y salario.- Son los días de descanso obligatorio los que señala la Ley Federal del Trabajo y aquellos que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; los trabajadores gozarán de dos días de descanso a la semana; tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, durante los primeros diez años de servicio, veinte días laborales; durante los siguientes cinco años, veinticinco días y; en los posteriores, treinta días; Los salarios se fijarán y regularán por medio de tabuladores; las instituciones tendrán un sistema de retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos, por la antigüedad de sus trabajadores; tendrán derecho al pago de compensación de antigüedad los trabajadores que hayan cumplido cinco años de servicio a la institución; los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de aguinaldo el equivalente a cuarenta días del último

salario percibido en el año, el cual deberá ser cubierto el día 10 de diciembre de cada año.

Capítulo III.- Seguridad Social y Prestaciones económicas.- Los trabajadores tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo; tendrán derecho a obtener préstamos a corto plazo para la atención de necesidades extraordinarias, préstamo a mediano plazo, para adquisición de bienes de consumo duradero, así como préstamos de garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a resolver su problema de casa habitación; gozarán de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social (a diferencia se los trabajadores burocráticos que se rigen por la Ley del Seguro Social de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Capítulo IV.- Suspensión, cese y terminación de los efectos del nombramiento.- señala los casos en que operan.

Capítulo V.- De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.- los sindicatos podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. Única central reconocida para los efectos de esta Ley.

Capítulo VI.- De la supervisión de las Instituciones.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público supervisará a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, que las instituciones cumplan con las obligaciones que les imponga la presente Ley, así como

para proveer lo necesario para su debida y cabal aplicaci6n.*5

De acuerdo con lo anterior, se observa que a pesar de haber entrado a formar parte al sector p6blico, se reglamentan de una forma particular, aunque sus derechos los har6n valer ante el Tribunal Federal de Conciliaci6n y Arbitraje.

Antes de estos decretos los derechos de los trabajadores bancarios no fueron contemplados por la Ley Federal del Trabajo en forma especial, por lo que fueron considerados en un reglamento.

Durante el Gobierno del General C6rdenas, se expide el reglamento de trabajo, el 15 de noviembre de 1937. Se piensa que la intenci6n del legislador fue que los empleados bancarios quedaran incluidos en la disposici6n del articulo 237 de la Ley de 1931, que prohibia formar sindicatos a personas a quienes la Ley sujetaba a reglamentos especiales. Adolfo Ruiz Cortines expide un nuevo reglamento el 22 de diciembre de 1953, el cual plante6 un r6gimen juridico de excepci6n, respecto de las reglas generales de la Ley, cuyas principales manifestaciones se hacia consistir en el derecho

*5 Ley Reglamentaria de la fracci6n IIIbis del articulo 123 Constitucional.

irrestricto de las instituciones y organizaciones para seleccionar y contratar libremente a su personal, estableciendo relaciones individuales de trabajo y en la admisión de cntratos a prueba por tres meses. A cambio se concedía a los trabajadores bancarios de base, mejores beneficios económicos, entre los que destacaba un salario mínimo superior, en un cincuenta porciento al de cada localidad.*6

Al expedirse la Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 10. de mayo de 1970, quedó abrogada la anterior, por disposición expresa del artículo 20. transitorio lo que trajo necesariamente consigo que quedaran igualmente sin valor los reglamentos expedidos respecto de la misma. La abrogación indirecta del Reglamento de 1953 obviamente dejaba firme los derechos que establecía en favor de los trabajadores bancarios, pero eliminaba en cambio, algunos de los obstáculos que se habían levantado en forma por demás artificial, para impedir su acceso al sindicalismo.*7

Abiertas las puertas, los trabajadores bancarios, incitados de lejos, inclusive por la propia C.T.M., se organizarón sindicalmente y solicitarón de la autoridad federal, su registro. La Secretaría de Trabajo y Previsión

Social negó el registro, llevandola a afirmar el predominio de una norma reglamentaria sobre la Ley y aún sobre la Constitución. Y como premio de consolación fueron indemnizados los líderes principales del movimiento y se dió a la luz una reforma del Reglamento Bancario, adicionado y reformado por decreto del 13 de julio de 1972.⁸

⁸⁷ Mestor de Buen; ob. cit.; pag. 438.

⁸⁸ Mestor de Buen; ob. cit.; pag. 438.

CAPITULO III
PROCEDIMIENTO ANTE EL
TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

III.- PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es integrante del Derecho Procesal del Trabajo, ya que contiene principios de Justicia Social. Este se encuentra regulado en el Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: "Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Procedimiento ante el mismo". A dicho procedimiento le son aplicables conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además de éste ordenamiento, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, el uso, los principios generales de Derecho y la equidad.

Con la etapa contenciosa se inicia los conflictos individuales, respecto de los cuáles no existe el procedimiento conciliatorio.

a) DEMANDA Y CONTESTACION.

La presentación de la demanda deberá hacerse por

escrito y se acompañará con los documentos base de la acción, así como las copias necesarias (escrito de demanda y documento base de la acción), para correr traslado al demandado. La demanda así como todos los demás escritos deberán de ser presentados en la oficialía de partes común del Tribunal, el cuál los turnará a la Sala correspondiente.

El artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece los requisitos que debe contener la demanda, así mismo impone que se acompañen a la misma las pruebas que el actor tenga, siguiendo en éste sentido, los principios procesales para los juicios sumarios, pero en la práctica los juicios que se llevan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son largos y tardados.

Artículo 129. La demanda deberá contener:

- I. El nombre y domicilio del reclamante;
- II. El nombre y domicilio del demandado;
- III. El objeto de la demanda;
- IV. Una relación de los hechos; y
- V. La indicación y el lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tenga por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

El domicilio del actor debe precisarse en el lugar de residencia del Tribunal (México, D.F.), en el caso de no hacerlo, las notificaciones personales se le harán por los estrados del Tribunal, con fundamento en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente.

Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representante acreditados mediante simple carta poder. (art. 134 L.F.T.S.E.)

En cuanto al objeto de la demanda el trabajador actor deberá precisar las prestaciones que reclama (reinstalación y/o indemnización constitucional). Las pruebas deberán relacionarse con cada uno de los hechos de la demanda.

El maestro Alberto Trueba Urbina, acertadamente comenta: "El Derecho Procesal Laboral Burocrático es más ritualista que el laboral común de los asalariados o trabajadores en general, pues la demanda debe ser no sólo la expresión de la acción procesal, pues el actor no tiene la oportunidad de ampliar o modificar dicha demanda, porque esta se entiende en sentido estricto".*2

*2 Trueba Urbina Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; Edit. Porrúa; pag. 626.

Cabe puntualizar en lo dicho por el maestro Alberto Trueba Urbina, ya que el actor no tiene oportunidad de ampliar o modificar la demanda una vez presentada ante el Tribunal, por lo que es importante precisar las prestaciones que reclama.

En caso de que faltare en la demanda alguno de los requisitos mencionados por el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se dará vista al actor para que los proporcione en un término de tres días contados a partir del día siguiente al de la notificación, apercibido que en caso de no hacerlo, no se le dará curso a la demanda.

Recibido el escrito de demanda se correrá traslado al demandado para que la conteste.

La contestación de la demanda se deberá hacer dentro del término de cinco días, contados a partir del siguiente de la notificación hecha al demandado.

La ley dispone que la contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que la demanda, y al respecto el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece: "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 por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad".

En el caso descrito en el segundo párrafo del artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se le apercibirá al demandado para que señale domicilio en el lugar de residencia del Tribunal, con fundamento en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente.

Cabe mencionar que cuando el trabajador actor reclame la reinstalación, se le prevendrá al Titular demandado para que al contestar la demanda informe si existe o no tercer interesado y en caso de no hacerlo se le impondrá una multa con fundamento en el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cuando el demandado no conteste la demanda en el término concedido por la ley, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, según lo establece el artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, asimismo todas las

notificaciones, aún las de carácter personal se le hará por los estrados del Tribunal.

c) AUDIENCIA DE PRUEBAS, ALEGATOS Y RESOLUCION.

Tan pronto como el Tribunal burocrático reciba la contestación, o una vez transcurrido el término para presentarla, ordenará la práctica de las diligencias necesarias y citará a las partes, y en su caso a los testigos y peritos, para la referida audiencia de pruebas, alegatos y resolución (art.131 L.F.T.S.E.).

Las audiencias serán públicas, como en todo proceso laboral, y estarán a cargo del Secretario de Audiencias conforme a lo dispuesto por el artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Abierta la audiencia, el Secretario de Audiencias procederá al desahogo de cada una de las pruebas ofrecidas por las partes (arts.132 y 133 L.F.T.S.E.).

Artículo 132. El día y hora de la audiencia se abrirá periodo de recepción de pruebas: el Tribunal calificará las que estime pertinentes y desechará aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho, o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero

las del actor y después las del demandado en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad del procedimiento.

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

En la práctica dentro de la audiencia de celebración las partes podrán hacer las manifestaciones que estimen pertinentes, pudiendo reproducir y ratificar en todo y cada una de sus partes sus escritos de demanda o contestación respectivamente, haciendo valer las excepciones y defensas, asimismo podrán ratificar las pruebas ofrecidas y objetar las de su contraparte. Hechas las manifestaciones y objeciones, el Secretario de Audiencias procederá a la aceptación de las pruebas, como ya se dijo, primero las del actor y posteriormente las del demandado.

Cabe aclarar que no existen disposiciones específicas respecto al régimen probatorio en el Proceso Laboral Burocrático, por lo que se rige expresamente por la Ley

Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Desahogadas todas y cada una de las pruebas, el Secretario de Audiencias procederá a abrir periodo de alegatos, en donde se le dará uso de la palabra a las partes para que hagan las manifestaciones pertinentes. Hecho lo anterior se procederá a turnar los autos al Pleno del Tribunal, para su resolución.

c) RESOLUCION (LAUDOS)

El artículo 138 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorga a los Magistrados gran libertad de investigación y las facultades para reunir de oficio, el material probatorio que consideren necesario, ya que antes de pronunciar su fallo, podrán solicitar mayor información para mejor proveer; en cuyo caso el Tribunal ordenará la práctica de las diligencias necesarias.

Finalmente, el artículo 146 del citado ordenamiento, establece que las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán de ser cumplidas desde luego por las autoridades

correspondientes, lo que significa que contra de dichas resoluciones no proceden recursos ordinarios, pero en cambio es admisible el Juicio de Amparo, en los mismos supuestos que lo es en los conflictos laborales del apartado A del artículo 123 Constitucional.

En efecto, las resoluciones definitivas dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se consideran como sentencias definitivas de carácter judicial, por lo que en contra de ellas procede el Juicio de Amparo Directo o de Única instancia, ya sea ante la Cuarta Sala (laboral) de la Suprema Corte de Justicia, si se trata de violaciones de fondo, con fundamento en el artículo 158 de la Ley de Amparo; o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando se reclaman violaciones sustanciales al procedimiento según el artículo 158 bis fracción I del ordenamiento citado.

CAPITULO IV
DE LOS INCIDENTES Y LAS
PRUEBAS.

IV.- DE LOS INCIDENTES Y LAS PRUEBAS.

He creído importante para que éste trabajo sea completo, hablar sobre los incidentes y las pruebas que surgen dentro del Derecho Procesal del Trabajo, los cuales son aplicables al Derecho Procesal Laboral Burocrático.

A.- INCIDENTES.

Los incidentes en materia laboral son regulados por la Ley Federal del Trabajo, la cual los contempla en un capítulo especial (IX), y son aplicables al Derecho Procesal Laboral Burocrático, con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: "En lo previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo...". Ya que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no cuenta con ningún capítulo especial que se refiera a los incidentes, sólo hace referencia a ellos en sus artículos 139, 141 y 145 de dicho ordenamiento.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resolverá los incidentes que surgan con motivo de la

tramitación del juicio de Plano.

a) CONCEPTO.

La palabra "incidente" proviene del latín incidentis, que suspende o interrumpe. Gramaticalmente significa lo casual, imprevisto o fortuito, también acontecimiento o suceso.*1

Eduardo Pallares dice que "En su acepción mas amplia significa, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal. La palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones, a todos los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio que interrumpen, alteran o suspenden el curso ordinario".*2

Rafael de Pina lo define como: "Las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso".*3

Juan Palomar de Miguel, opina que: "Es la cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero relacionada con el, que se trata y decide por separado, a veces sin suspenderse el curso de aquel y otras suspendiendolo".*4

*1 Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. Pag.357.

*2 Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pag. 406.

*3 De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 242 y 243.

*4 Palomar de Miguel Juan, Diccionario de Juristas. Mayo ediciones.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales explican que: "Son eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También podemos decir que son los acontecimientos adicionales o imprevistos que se originan en un negocio y han de ser resueltos previa o simultaneamente según constituyan o no un obstáculo para la continuación de un proceso".*5

Por lo que concluyo que es la cuestión que surge durante la substanciación del Procedimiento, que resuelve situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el evento principal.

b) NATURALEZA JURÍDICA.

La doctrina procesal sobre el tema de los incidentes es muy raquítica, aún así el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que: "Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de Plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes

*5 Tena Suck, Rafael e Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 97.

señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá".

La anterior disposición denota que cuando surgan cuestiones en el procedimiento que no estén específicamente reguladas en la ley se aplicará en forma general el citado artículo.

Sin embargo, los incidentes reconocen por origen la necesidad de agilizar el proceso de infinidad de cuestiones que surgen durante la secuela del mismo y que mezcladas pueden hacer el juicio principal largo y confuso.

Las resoluciones que deciden las cuestiones incidentales, en forma general se pronuncian en relación a cuestiones procesales, con sus excepciones a la generalidad de la regla.

Para la existencia de un incidente no es necesario que termine con la resolución correspondiente al juicio, denominándose a ésta resolución interlocutoria.

Eduardo Pallares explica: "La palabra interlocutoria proviene de inter y locutorio, que significa decisión inmediata, según Caravantes, porque las sentencias interlocutorias se pronuncian entre el principio y el fin del juicio. Los clásicos distinguían tres clases de

interlocutoria, a saber: la pura y la simple, la interlocutoria con gravamen irreparable para la definitiva, y la interlocutoria con fuerza definitiva. La primera es aquella mediante la cuál se determina el procedimiento y se prepara la resolución del juicio, sin prejuzgar nada sobre el fondo del negocio. La interlocutoria con gravamen irreparable para la definitiva, es la que causa estado y resuelve algo que la definitiva no podrá después modificar ni revocar. Por ejemplo la que declara la nulidad de actuaciones. Las últimas son las que resuelven un artículo de previo y especial pronunciamiento, tales como las excepciones de incompetencia, falta de personalidad, conexidad, etc., y son definitivas respecto del artículo que resuelven.*6

En conclusión la naturaleza jurídica del incidente es la de agilizar las cuestiones que surgen durante la secuela del procedimientos y que mezcladas pueden hacer el juicio principal largo y confuso.

c) INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 762, nos da una clasificación de los incidentes, diciendo: "Se tramitarán como incidentes de previo y especial

*6 Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa. Pág. 725.

pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas. "

Aunque la doctrina habla de otras clasificaciones, yo me enfocaré estrictamente a la clasificación que hace la ley.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, todas las cuestiones incidentales deben ser resueltas antes de dictarse el laudo, independientemente de la formalidad que se siga para resolverlas; en consecuencia todas las cuestiones incidentales forman artículo de previo y especial pronunciamiento. Al respecto el maestro Trueba Urbina dice: "Por incidente de previo y especial pronunciamiento debe entenderse aquél que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve".*7

Por lo que respecta a la forma en que deberán de resolverse los incidentes, el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo menciona: "Cuando se promueva un

*7 Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. Pág. 375.

incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose con el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá". La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 141 establece en ese sentido: "Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés del tercero, de la nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano".

1) NULIDAD.

Al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara indica lo siguiente: "La nulidad es la sanción por la cuál la Ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no sean guardadas las formas respectivas para ello...La función específica de la nulidad no es propiamente asegurar el cumplimiento de las formas, sino de los fines asignados a éstas por el legislador..."¹⁸.

¹⁸ Gómez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. Pág. 277.

Alberto Trueba Urbina, expone que: "Las nulidades procesales...no son de pleno derecho, sino que deben combatirse por medio de solicitud de parte interesada, y en último término, las juntas de oficio pueden hacer la declaración correspondiente..."*9.

Existen dos subdivisiones que provocan invalidez en todo proceso:

1.- Que los actos nulos o anulables provengan de la incompetencia o falta de capacidad legal del autor del acto o resolución.

2.- Que los actos nulos o anulables se hayan verificado por incumplimiento de las formalidades esenciales que deben revestir a toda actuación.

Un ejemplo claro de la primera subdivisión citada anteriormente es: cuando el Secretario Auxiliar del Tribunal resuelve un incidente planteado en el procedimiento especial (art. 897 L.F.T.), siendo que le corresponde al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pronunciarlo.

En relación con la segunda subdivisión el ejemplo mas

*9 Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, pag.367.

diáfano es el relativo al defecto en las notificaciones, previsto en el artículo 752 de la Ley Federal del trabajo que establece: "Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo".

Esta disposición es confusa, pues da lugar a diversas interpretaciones, ya que no dice claramente cuáles son las notificaciones que deberán ser nulas.

Francisco Rass Gámez, expone: "Como recomendación práctica que podemos hacer al respecto es, si la persona que interviene en la diligencia, deberá hacerlo en el acto jurídico siguiente o dentro de los tres días a el que se haga sabedor, porque de lo contrario corre el riesgo de la convalidación y por lo mismo, no prospere el incidente de nulidad de que se trata".*18

Sólo si se promueve un incidente de nulidad y el incidentista se hace sabedor de ella procede su desechamiento de plano, al respecto el artículo 784 dispone que "si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese

*18 Rass Gámez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Pag.363.

hecha conforme a la ley. En este caso el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano".

Existen en la Ley Federal del Trabajo modalidades de nulidades, al respecto las podemos señalar de la siguiente manera:

- a) De emplazamiento, es el que mayor amplitud tiene (art. 743 L.F.T.).
- b) De todas las actuaciones que no sean emplazamientos, como pueden ser acuerdos, autos incidentales, resoluciones interlocutorias o laudos, cuando debiendo ser notificados personalmente conforme el artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se haga así.
- c) De otras actuaciones que no debiendo ser notificadas personalmente, debieron serlo por los estrados de acuerdo al artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el artículo 746 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente.
- d) De todas las notificaciones que personales o no, se hagan con violación al artículo 746 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria y al artículo 142 segundo párrafo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- e) De las reservas de acuerdos o resoluciones que las juntas hubieren emitido, cuando éstas debieron haber

vetrido su acuerdo y que por razón de la hora, a petición de parte o por cualquiera otra circunstancia no se hubiese pronunciado, situaciones que podrian ser análogas a la fracción XII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que deben ser notificaciones personales, cuando se notifique ese acuerdo por estrados, dada la obligación de la autoridad jurisdiccional de resolver los puntos litigiosos sin reservarse.

2) COMPETENCIA.

El artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que: "Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo solo pueden oponerse por declinatoria".

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán de referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Es de hacerse notar que la declinatoria debe hacerse

valer en la etapa de demanda y excepciones. Independientemente de la excepción de incompetencia que se plantee, el demandado debe contestar la demanda, ya que si no lo hace, corre el riesgo que el Tribunal se declare competente, y por lo tanto se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Existe un problema respecto a que la cuestión de competencia puede promoverse en la vía incidental antes de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas o sólo puede promoverse la incidencia de competencia como excepción.

Si bien es cierto que el artículo 139 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece un límite en que puede declararse incompetente de oficio el Tribunal, puede darse el caso de que a pesar de la disposición mencionada, el Tribunal pueda en el laudo declinarse incompetente, "dejando a salvo los derechos de las partes", ordenando la remisión de lo actuado, que por esa declaración está afectado de nulidad, a la autoridad que se considere avocada para conocer ese tipo de cuestiones.

3) PERSONALIDAD.

Juan B. Climent Beltrán al respecto dice: "La llamada personalidad de los representantes o apoderados, es en

realidad un problema de personería, esto es, la calidad procesal para actuar en juicio a nombre de una persona física o de una persona moral".*11

Sigue comentando que "La personalidad es un presupuesto que requiere acreditar el interés jurídico para actuar en un juicio, a diferencia de acreditar la titularidad del interés jurídico que es requisito de la legitimación"*12

El Dr. Ignacio Burgoa Orihuela señala que: "Esta no es la facultad o aptitud de comparecer por sí mismo (capacidad), ni se identifica con la legitimación activa o pasiva, sino que entraña la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto para que actúe en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación. Tener personalidad en un negocio judicial entraña estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él. Desde este punto de vista, la personalidad es un concepto opuesto al de "ser extraño o ajeno" a un juicio determinado.

La personalidad puede existir originariamente o por modo derivado. El primer caso comprende el sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio

*11 Ley Federal del Trabajo. Ciliaent Beltrán Juan, pag.394.

*12 ÍDEM.

al comparecer en juicio, este o no legitimado activa o pasivamente; en el segundo, la persona que ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas".*13

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, expresa: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan excepciones".

El artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece: "Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder. Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio".

El artículo 135 del ordenamiento anterior faculta: "Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga".

En la práctica existe un Libro de Registro de Poderes por cada dependencia de Gobierno, en donde se encuentra

*13 Ignacio Burgos Orihuela. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Asparo. Pág.336.

asentada la personalidad con la que se ostenta los litigantes de dichas dependencias para actuar en los juicios a su cargo.

El Secretario General Auxiliar, los Secretarios de Acuerdos y los Magistrados del Tribunal deberán de cotejar los escritos interpuestos por las dependencias gubernamentales en lo referente a la personalidad del que actúa en el libro de registro de poderes respectivo.

Siempre que no se reúnan dichos requisitos las partes podrán objetar la personalidad del que actúa dentro del proceso y dicha objeción será resuelta de plano.*14

Las resoluciones interlocutorias que resuelven los incidentes de falta de personalidad: deben de ser combatidos en amparo indirecto.

Al respecto existe la siguiente jurisprudencia:
"PERSONALIDAD, CONTRA ACUERDOS QUE LA TIENEN POR ACREDITADA, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO. Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen por acreditada la personalidad de los comparecientes, son actos que no pueden repararse en el laudo, por lo que deben impugnarse en amparo indirecto, de acuerdo con lo

*14 Amparo en revisión 56/84, María Emilia Tamayo del Pozo, 14 Febrero 1984. Unanidad de votos. Ponente Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Ignacio Valle Oropeza. Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

dispuesto en la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo".

Jurisprudencia, Apéndice 1975. Quinta Época. Cuarta Sala. Tesis 155, págs. 151 y 152. Esta Jurisprudencia apareció en la página 23 del informe al año de 1974, de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Hay que distinguir entre la excepción de falta de personalidad y la de la falta de personería, pues la primera se refiere a la falta de idoneidad para ser parte como demandante o demandado en un proceso, y la segunda se refiere a la falta de representación jurídica suficiente para comparecer en un proceso a nombre de otra persona.

Cabe hacer mención que las partes, ya sean personas físicas o morales, pueden designar por mandato a una o más personas, para que las representen en juicio.

El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga (art. 2546 Código Civil).

El mandato debe otorgarse en escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas correspondientes:

1.- Cuando sea general:

- II.-Cuando el interés del negocio para que se confiere llegue a cinco mil pesos o exceda de esa cantidad;
- III.-Cuando en virtud de él haya de ejecutarse el mandato, a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público (art. 2555 Código Civil).

El Tribunal debe examinar de oficio, bajo su responsabilidad la personalidad de las partes, para el buen desarrollo del proceso, respetando los principios de legalidad y seguridad jurídica plasmados en los artículos 14 y 16 Constitucionales, sin perjuicio del derecho de los litigantes para impugnarla en la etapa correspondiente.

4) ACUMULACION.

La palabra acumulación, dice Willebaldo Bazarte Cerdan "es derivada del latín "cumulus", motón, significa, en su sentido general, la acción y efecto de añadir o aumentar una cosa a otra, o reunir o sumar cosas que guardan cierta relación". Sigue comentando dicho autor citando a Mauro Miguel y Romero que: "En el Derecho Procesal, consiste la acumulación de acciones en la unión y simultáneo ejercicio de dos o más que tengan entre sí la debida conexión o semejanza, ya que en el mismo momento de plantearlas, ya después de haberlo verificado en distintas demandas, para discutirías en un sólo juicio y resolverlos en la propia sentencia".*15

*15 Bazarte Cerdan Willebaldo. Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano. Pág.63.

El artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "En los preceptos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I.-Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor en contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

II.-Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III.-Cuando se trata de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo y;

IV.-En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Juan B. Climent Beltrán comenta que: "El artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo establece que procede la acumulación de oficio o a instancia de parte. En la fracción I, se trata de acumulación de acciones manteniéndose una sola demanda y un sólo proceso, porque actúan las mismas partes reclamándose las mismas prestaciones. En las fracciones II, III y IV se trata de

acumulación de procesos o de autos, ya en éstas fracciones existe como denominador común el mismo demandado y las prestaciones derivan de una misma relación de trabajo o el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo, respectivamente; y en la fracción IV, todos aquellos casos que por su característica puedan originar resoluciones contradictorias. Este criterio se desprende de la fracción II del artículo 769, al decir, que en el caso de las tres últimas fracciones referidas, los conflictos se resolverán por la misma junta en una sola resolución, esto es que existirán varios procesos acumulados y en el mismo laudo, aunque puede haber pruebas comunes como la del recuento único en los juicios de titularidad de contrato colectivo".*16

El artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios mas recientes, se acumularán al más antiguo".

Artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo.- "La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

I.-En el caso de la fracción I, del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios

*16 Cilsent Beltrán Juan B. Ob.cit. Pag.414.

acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio mas antiguo; y

II.-En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

La acumulación se promueve en cualquier momento del proceso, de oficio o a instancia de parte, antes del cierre de la instrucción.

5) EXCUSAS.

El Artículo 145 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dice: "Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados".

Por lo tanto no procede la excusa ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dentro de este capítulo de incidentes, la Ley Federal del Trabajo Burocrático establece en su artículo 128 párrafo segundo una modalidad, ya que como sabemos, para el funcionamiento del Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se requiere la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los magistrados que la integran y para el funcionamiento de las Salas, bastará la presencia del presidente de la misma Sala, pero

señala el dispositivo legal antes mencionado: "Fero los tres Magistrados que la integran (la Sala) deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

- I. Las que versen sobre personalidad;
- II. Las que versen sobre competencia y;
- III. Las que versen sobre nulidad de actuaciones".

Es decir, esta modalidad surgió como consecuencia de la reforma y adición que se efectuó a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con el decreto publicado el 31 de diciembre de 1984.

Anteriormente el artículo 128 únicamente señalaba la cuestión relativa al recurso de revisión y los incidentes interpuestos por las partes con motivo de la personalidad, de la competencia del Tribunal y de la nulidad de actuaciones se resolverían de plano, ya fuere en la etapa de demanda o en la audiencia de pruebas y alegatos y resolución.

B.- PRUEBAS.

El régimen probatorio en el proceso laboral burocrático: por no existir disposiciones específicas al respecto, se rige expresamente por el de la Ley Federal del Trabajo y demás fuentes supletorias, conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado que expresa: "En lo previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y 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".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado solo especifica al respecto, que las pruebas deberán de ser presentadas antes de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, ya que el día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho y que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en forma y términos que el Tribunal estime oportunos, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento (art.132 L.F.T.S.E.).

Reafirmando lo anterior, el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado expresa: "En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria,

o que tengan por objeto probar las tachas contra testigos, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

a) DEFINICION.

Gramaticalmente significa "acción y efecto de probar, razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".*17

Armando Pórras López define "La prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso".*18

El tratadista Alberto Trueba Urbina opina: "La prueba es el instrumento mas efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos".*19

Francisco Carrara establece: "En general se llama prueba, todo lo que sirve para darnos certeza acerca de la verdad de los hechos. Aquella nace cuando uno cree que conoce ésta; mas por la falibilidad humana, puede haber

*17 Rafael Pina. Instituciones del Derecho Procesal Civil. Octava Edición. Pag.262.

*18 Armando Pórras López. Derecho Procesal del Trabajo. Pag.242.

*19 Trueba Urbina Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Pag.371.

certeza donde no haya verdad y viceversa. Unicamente en Dios se unifican la una y la otra, y la certeza deja de ser completamente objetiva y la verdad subjetiva del todo".*20

De acuerdo a lo anterior podemos afirmar que la prueba es parte fundamental en el Proceso Laboral Burocrático, ya que establece la verdad de los hechos a la luz del juzgador.

b) APRECIACION DE LAS PRUEBAS.

En materia de trabajo las pruebas se aprecian de acuerdo al sistema de "apreciación racional que manda a estimar las pruebas según las reglas de la sana crítica, que son las de la lógica y el buen sentido", de la misma manera que lo confirma el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: "El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se presenten, sin sujetarse a las reglas fijadas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión".

*20 Díaz de León Marco Antonio. Tratado sobre las Pruebas Penales. Pag.30.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio uniforme y constante de que no es suficiente que en un laudo se diga que será indispensable que en el mismo se consigne el examen que de las pruebas se haga cuando el juzgador se de cuenta que tiene que conocer la verdad a través de razonamientos esencialmente lógicos, y fallar conforme a ellos, sin que en su fallo intervenga motivo de conciencia.

c) PRUEBA EN CONTRARIO.

El artículo 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina: "Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resultara mai representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario". Esto es que se debe demostrar que el hecho afirmado por la actora, es falso.

Trueba Urbina ejemplifica: "Si la demanda laboral burocrática se tiene por contestada en sentido afirmativo, el titular de la unidad burocrática está obligado a probar que no existe relación jurídica de trabajo o vínculo contractual". Asimismo, continúa diciendo "La Doctrina Jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la prueba en contrario en el Proceso Laboral Burocrático, se precisa en los términos siguientes:

PRUEBA EN CONTRARIO. Si el Titular no contesta en tiempo la demanda, no puede ofrecer mas pruebas (en contrario) que las que tiendan a demostrar que no existió un vinculo 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 generan excepciones que conviertan 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 lo que estimó demostrado una excepción que no fué legalmente opuesta, procede conceder el amparo (Ejecutoria: informes de labores del Tribunal de Arbitraje 1963, p.96.AD.9556/49. Eleazar Castán Herrera vs. Tribunal de Arbitraje.)".*21

d) CARGA DE LA PRUEBA.

Carnelutti define la Carga: "Como el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio aparece necesario para el logro del propio interés".*22

*21 Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pag.662 y 623.

*22 Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pag.143.

El tratadista Eduardo Pallares establece: "Puede definirse la carga procesal, como requisitos que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr ciertos efectos legales."*23

La carga de la prueba a sido considerada por algunos procesalistas contemporáneos, entre ellos Rosemberg, como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria. La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener un resultado favorable en el proceso".*24

e) CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS.

Todas las pruebas pueden agruparse en las siguientes clases:

Prueba confesional;

Prueba testimonial;

Prueba pericial;

Prueba documental pública;

Prueba documental privada;

Prueba de inspección judicial;

*23 Pallares Eduardo. ob.cit. pag.143.

*24 Trueba Urbina Alberto. ob.cit. pag.374.

Prueba presuncional;

Prueba instrumental de actuaciones; y

Prueba de fotografía y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

1.-Prueba confesional.- en el Derecho Procesal del Trabajo en México es regulada por los artículos 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 786.-"Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal".

Artículo 787.-"Las partes también podrán solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes, y en general a personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razón de sus funciones les deban ser conocidos".

Por regla general, ninguno está obligado a absolver posiciones de hechos que no sean personales, salvo que por naturaleza de ellos deban serle conocidos, aunque no le

sean propios.

El derecho probatorio del trabajo, de acuerdo con el precepto que antecede, establece dos clases de confesión: La confesión expresa que es la que producen las partes espontáneamente, y puede ser a su vez simple o cualificada, según conteste el confesante lisa y llanamente, o lo haga reconociendo la verdad del hecho acerca del cual se interroga, pero con aditamentos de circunstancias o modificaciones que constriñan o destruyan la intención de la parte contraria. La confesión cualificada puede ser dividua o individua. Cuando la circunstancia o modificación que se añade puede separarse del hecho sobre al que recae la pregunta, se llama confesión dividua o divisible y tiene toda la fuerza de una confesión absoluta o simple, a menos que el confesante pruebe la modificación o circunstancia. Cuando la circunstancia o modificación añadida es inseparable del hecho preguntado, la confesión se llama individua o indivisible y no se puede admitir en una parte y desechar en otra por el adversario, quien si quiere aprovecharse de ella tiene que probar ser falsa la circunstancia o modificación y la confesión tácita, que tiene lugar cuando se llama a declarar a alguna de las partes y no concurre al Tribunal, en cuyo caso se dan por contestadas las preguntas en sentido afirmativo, el Tribunal tiene la

obligación de examinar las demás pruebas que existan en el expediente a fin de que las respuestas fictas no estén en contradicción con ninguna otra prueba o hecho fehaciente. En relación a los efectos de la confesión ficta, la Suprema Corte en ejecutoria de fecha 8 de julio de 1942, Perainter María, sostiene:

La confesión ficta sólo produce el efecto de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, respecto de los hechos que en la misma demanda afirman; pero no en lo que toca a las cuestiones de derecho. Por lo tanto, cuando en la demanda se fija el monto del salario que como mínimo se reclame aunque se de por contestada en sentido afirmativo dicha demanda, la junta debe apreciar la cuantía de tal salario, porque, no siendo un hecho propio de la demanda, sino una cuestión de derecho, la confesión no puede hacer prueba plena en su contra.*25

Completando lo anterior, tenemos que: "En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes: ...II.-Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán de ser incidiosas o inútiles. Son incidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una

*25 Trujillo Urbina Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. pag.261 y 262.

confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre los hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia". (art. 790 L.F.T.)

Debe entenderse por fehaciente el hecho que por sí solo hace fe en un juicio.

El artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo dispone: "Tratándose de personas morales la confesión se desahogará por conducto de su representante legal...". El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en la práctica, cuando se solicita la confesional del Titular de una Dependencia Gubernamental, se le hará por medio de oficio, al cual se anexará pliego de posiciones que deberá absolver por escrito y enviar de nueva cuenta al Tribunal.

El artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado expresa que la citación a absolver posiciones se hará personalmente.

2.- Prueba Testimonial.- ésta se presenta cuando al suceder un hecho existen personas que se encuentran presentes.

Euquerio Guerrero explica: "Al ocurrir un hecho,

puede suceder que hay personas que encontrándose presentes lo vean, lo oigan, o de cualquier modo directo, tomen conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieran captar y al hacerlo toman el nombre de testigos que van a dar información de haber ocurrido tal hecho".*26

Por su parte, Rafael de Pina, dice: "El testigo es la persona que declara en juicio acerca de la existencia o inexistencia de cualquiera de los hechos objeto de prueba".*27

Otra acepción de éste reconocido jurista de la prueba testimonial es: "Que se refiere a las personas que necesitan concurrir a la celebración de determinados actos jurídicos, en ésta acepción los testigos constituyen una solemnidad y únicamente por excusa legal o por el respeto del secreto profesional, aquella persona llamada a declarar está obligada a hacerlo, incurriendo en caso de no hacerlo en responsabilidad".*28

Jesús López Portillo distingue diferentes especies de testigos: "Llamese testigo presencial o de vista al que se

*26 Enrique Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pag.496.

*27 De Pina Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles.Pag.131.

*28 De Pina Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Pag.185.

refiere a lo que ha visto o presenciado; de oídas, al que se refiere al dicho o informe de otra persona; mayor de toda excepción, al que no tiene tacha legal; testigos contestes, se dicen aquellos que se encuentran conformes a sus declaraciones, sobre el hecho y sus principales circunstancias; y, singulares, los que discuerdan sobre estos puntos o sobre alguno de ellos. La discordancia puede ser objetiva cuando el dicho de un testigo está en oposición con el de otros; diversificativa, cuando cada testigo declara sobre hechos diferentes, pero no está en contradicción; y acumulativa cuando los testigos deponen sobre hechos que, aunque diversos, se ayudan a cooperar entre sí por ir todos dirigidos a probar el punto que se contravierte".

Las leyes fijan los requisitos legales que deben concurrir en la persona que testifica, en virtud de que si bien es tendencia del hombre decir la verdad, es frecuente que por diversos motivos la desfigure, y precisamente por ello, tanto los tribunales como la ley la reglamentan con sumo escrúpulo, a fin de garantizar la eficacia de la prueba. Se exige en efecto, que todo quien declara, debe reunir condiciones mentales, físicas y morales, que la hagan digna de crédito, asimismo que no tenga interés sobre el asunto, todo ello para que pueda ser eficaz. Determina también la ley, que los testigos se deberán

examinar separadamente.

Esta prueba está sujeta al requisito de la repregunta. En nuestro país se introdujo, según escribe el Licenciado Jacinto Pallares, en su obra "Curso Completo de Derecho Mexicano", desde una ley de la época de Comofort.

Estas condiciones de la prueba testimonial, son de tenerse en cuenta en el Derecho Procesal Laboral, porque responden a la necesidad de contar con un testimonio idóneo, y si bien es cierto que merece desconfianza esta prueba, también lo es que sus inconvenientes se atenúan con el requisito de la repregunta y con las formalidades que deben concurrir en su producción para tenerla como válida.

2.-Prueba Documental o Literal.-es considerada por los procesalistas como uno de los medios de prueba más seguros para demostrar los hechos en el proceso. La determinación que al hecho a probar por el documento, le atribuye una superioridad sobre los demás medios probatorios, no se puede admitir de una manera general y absoluta.

Antes de entrar en materia, debemos entender, aunque sea de una manera somera y general, lo que es un documento:

En un sentido general, es toda representación material, encaminada a reproducir o manifestar por medio de los símbolos una expresión del pensamiento.

Tenemos además, un medio sustitutivo de los hechos que no se percibieron, y ésta es la representación presente de un hecho ausente. Esta representación de los hechos se puede hacer de dos maneras: por medio de documentos que han recogido algún rastro de los hechos, o mediante relatos, es decir, mediante una reconstrucción efectuada através de la memoria humana. Nos hallamos, pues en presencia de la representación por medio de cosas y de la representación mediante relatos de personas.

Un documento representa un hecho pasado o un estado de voluntad, debemos aclarar que no todas las circunstancias pueden registrarse en documentos, entre ellos tenemos como los hechos ilícitos, los delitos, los cuasidelitos, normalmente no se pueden documentar.

Como principal división en cuanto a los Documentos tenemos: los públicos y los privados.

Los públicos son los que otorgan las autoridades o funcionarios públicos dentro del marco de sus atribuciones, o de persona investida de fe pública dentro del radio de su comparecencia, en forma legal.

Los privados, son aquellos que por exclusión no son públicos.

Los documentos públicos se subdividen en: notariales, aquellos que son expedidos por los notarios; administrativos, expedidos por funcionarios de ese orden, en el ejercicio de su cargo y dentro de los límites de sus atribuciones; judiciales, aquellos que suscriben las autoridades judiciales; mercantiles, aquellos que según la legislación mercantil, tienen concedidas funciones de carácter notarial en esa materia (corredores públicos).

Debemos aclarar que en relación con la clasificación de los documentos públicos y privados, sólo es considerada válida para los documentos escritos.

Existe otra división en los documentos en relación a su expresión: constitutivos o solemnes, testimoniales o probatorios.

Los constitutivos se forman por motivos ajenos de un fin probatorio, los solemnes se deben a un fin determinado y que constituye una prueba eficaz de los autos o relaciones jurídicas para el caso necesario.

Los documentos privados son aquellos que consignan alguna disposición o algún convenio entre particulares sin que tenga intervención notario o algún otro funcionario

que desempeñe cargo de autoridad pública o por intervención de estos últimos, pero sobre actos ajenos al ejercicio de sus funciones.

La garantía de autenticidad de los documentos privados se refleja por quien los autoriza con su firma, en esto radica la fuerza probatoria que tienen dichos documentos.

El maestro italiano Chiovenda, en sentido amplio da el nombre de documento a toda representación material destinada a producir una cierta manifestación del pensamiento; como una voz grabada eternamente (voxmortua).²⁹

La Ley Federal del Trabajo, reglamenta la prueba documental en los artículos 795 al 812. Hace una diferencia entre los documentos públicos y privados en sus artículos 795 y 796, que respectivamente dicen: "Los documentos públicos son aquellos cuya representación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones. Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, hará fe en el juicio sin

²⁹ Chiovenda. Principios de Derecho Procesal Civil. Tomo II. pag.334.

necesidad de legalización". "Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

Del mismo modo, la ley hace una reglamentación de la prueba documental privada, la cual se podrá perfeccionar con la prueba testimonial, en cuanto al contenido y firma del documentos, siempre y cuando se exhiba el original; y mediante compulsa o cotejo, cuando fuere copia del original.

A.-Prueba Pericial.- otro de los medios de prueba, es el que se refiere a peritos.

Perito es aquella persona con conocimiento en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al juez sobre algún aspecto de la controversia, y para lo cual se necesiten conocimientos especiales en alto grado que los que tiene una persona con cultura general media. Además los peritos en ciertos aspectos deben tener título profesional o carrera reconocida por el Estado (art.821 y 822 L.F.T.).

El perito no solo explica al juez sus conocimientos especiales respecto de los hechos observados, sino también deducciones e inducciones que deberán derivarse objetivamente de los hechos observados, sino también deducciones e inducciones que deberán derivarse

objetivamente de los hechos observados y tenidos como existentes.

A parte de estos conocimientos, el perito debe de reunir otras cualidades o condiciones principales, que son: competencia e imparcialidad.

Los peritos pueden ser nombrados por el juez o por las partes, correspondiendo a éstas últimas fundamentalmente, ya que el juez en este aspecto sólo tiene una facultad subsidiaria.

Los peritos que correspondan al trabajador serán nombrados por las juntas, en los siguientes casos: I.-Si no hiciera nombramiento de perito; II.-Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y III.-Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes (art.824 L.F.T.).

En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes: I.Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior; II.Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que con causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen, a menos que con causa

justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen; III. La prueba se desahogará con el perito que concorra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito; IV. Las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzgen convenientes; y V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes la junta designará un tercer perito (art. 825 L.F.T.).

5.-Prueba de Inspección.- la palabra inspección viene del latín inspetio-tionis, que significa acción y efecto de inspeccionar y ésta a su vez equivale a examinar, reconocer una cosa con detenimiento.

Procesalmente la inspección es un medio de prueba, real y directo, por el cual el juez observa o comprueba, personal e inmediatamente sobre la cosa, no solo su existencia o realidad sino alguna de las características, condiciones o efectos de interés para la solución del asunto sometido a su decisión.*38

La inspección, nos dicen los Doctores en Derecho José Castillo Larrañaga y Rafael De Pina: "Consiste en el examen directo por el juez de la cosa mueble

*38 Díaz de Leon Marco Antonio. Tratado Procesal sobre las Pruebas Penales. Edit. Porrúa. Pag. 127.

sobre el que recae para formar su convicción sobre el estado o situación en que se encuentra en el momento en que se realiza. Puede llevarse la inspección a efecto, trasladándose el juez al lugar donde se halle el objeto que ha de inspeccionar o en el mismo juzgado o Tribunal.*31

En el derecho probatorio del trabajo, está autorizado este medio de prueba en los artículos 827, 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 829 de la Ley mencionada, establece reglas específicas para el desahogo de la prueba de inspección, las cuáles mencionaré a continuación:

I.- Para el desahogo de la prueba de inspección, el actuario se apegará estrictamente a lo ordenado por la junta;

II.- El actuario requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

IV.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cuál se agregará al expediente, previa razón en autos.

*31 Larrañaga y De Pina, Instituciones del Derecho Procesal Civil, Edición Porrúa, Pag.272 y 273.

Para el mejor desahogo de esta prueba, la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar en donde deba practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma (art.827 L.F.T.).

Admitida la prueba de inspección, por el Tribunal o por la junta, deberá señalar día, hora y lugar, para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que proceden (art.828 L.F.T.).

6.-Prueba Presuncional.- casi existe un criterio uniforme en cuanto se refiere a esta clase de prueba, consignada en los Códigos Procesales, mismos que clasifican las presunciones como las consecuencias que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad (de un hecho desconocido o incierto), deducción basada en su propia experiencia.

Gramaticalmente la palabra presunción viene del latín

presumptio-tionis, que significa suposición que se basa en ciertos indicios. Denota también la acción y efecto de presumir, y ésta a su vez proviene de la voz latina praesumere, que significa sospecha o juzgar por inducción, o igualmente conjeturar una cosa por tener indicios o señales para ello.*32

La doctrina del Derecho Procesal ha clasificado a las presunciones en dos grupos: presunciones hominis y presunciones iuris; las primeras son formadas por el juez, y las segundas se encuentran establecidas en la ley.

Las presunciones hominis, simples, judiciales o humanas, son aquellas consecuencias que el juzgador deduce, teniendo como base su prudente arbitrio, de un hecho conocido para obtener otro desconocido.

Por lo que respecta a las presunciones legales, en su especie iuris et de iure son no otra cosa que meros mandatos de la ley que el juez debe acatar, por no admitir prueba en contrario; y en su especie de iuris tantum, puede desvirtuarse por otro medio de prueba.

El artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo, define a la presunción como: "La consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

*32 Díaz De León Marco Antonio. Tratado sobre las Pruebas Penales, edit.porrúa, pag.276.

Las presunciones en el Derecho Laboral se rigen por las siguientes reglas:

1. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que se funda (art. 832 L.F.T.);
2. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario (art. 833 L.F.T.);
3. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella (art. 834 L.F.T.).

7.-Prueba Instrumental.- es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio (art. 835 L.F.T.).

La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio (art. 836 L.F.T.).

CAPITULO V
EL LAUDO Y SU EJECUCION.

V. EL LAUDO Y SU EJECUCION.

A. LAUDO.

En capitulos anteriores, he analizado la forma en que se encuentra constituido el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como el procedimiento que se sigue ante el mismo, para que las partes pongan fin al conflicto laboral, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dicta el laudo o sentencia definitiva, que como en todo juicio que se tramita ante un órgano jurisdiccional, se aprecian los hechos y las pruebas rendidas por las partes en relación con los derechos de acción, formulando el juicio lógico para determinar la naturaleza del interés jurídico no satisfecho y la apropiación y realización jurídica del mismo interés.

Al igual que las juntas, en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se les denomina "Laudos" a las resoluciones que ponen fin a los conflictos entre el Poder Legislativo y el Ejecutivo y los trabajadores del Poder Legislativo, Ejecutivo y aquellos nombrados por el artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El maestro Trueba Urbina, en su obra "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", explica: "Respecto de los

conflictos que surgen 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, en la especie la resolución respectiva debe denominarse también "laudo", por ser el término jurídico aplicable conforme a la ley que rige el acto jurisdiccional, sea cual fuere la naturaleza y categoría de la autoridad que lo pronuncie. La resolución del Pleno, es pues, una resolución que tiene el carácter de laudo; difiere en su técnica de las ejecutorias de amparo o de otras sentencias del propio Pleno, porque en el caso ejerce la función procesal social laboral que le encomienda la Constitución, independientemente de su categoría de órgano de la jurisdicción burguesa".⁹¹

El artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece en cuanto al laudo: "El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverán los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiéndose expresar en el laudo las consideraciones en que funde su decisión".

⁹¹ Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 324.

El autor anteriormente mencionado, explica en que consiste la verdad sabida y la buena fe guardada: "Hevia Bolaños nos dice que por verdad sabida se entiende, la verdad del hecho hallada y probada en el proceso, conforme una ley de recopilación patrocinada y corroborada por las leyes y derechos, según Baldo, Alejandro y Gramático"²; continúa diciendo que: "la buena fe guardada, se entiende que se ha guardado equidad de la justicia, templándola con la misericordia, porque la buena fe es equidad, y la equidad es temperamento del rigor; y así ella no es en todo contraria a él, sino su modificación con templanza del vigor y sutileza del derecho, no se ha de guardar en el consuiado, según Maranta y Rugisido"³. Agrega, "esta equidad, siempre la debe de tener el juez delante de los ojos, por ser la perfecta razón: donde la cuál se usará la justicia, como consta de Cicerón y el Texto (curia filipica, Li. II, cap. IV. No. 37)"⁴.

a) CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA.

El concepto de laudo se ha definido de varias maneras, siendo necesario sentar las bases del mismo para tener un punto de partida en este estudio y evitar confusión.

² Trueba Urbina Alberto, ob.cit. pag. 324.

³ ídem, pag. 327

⁴ ídem.

En el Diccionario Etimológico de Mondelau, el concepto laudo se define: "Voz verbal de laus, laudare, laudos, alabanza, su significado es alabar"; en la Edad Media además significó entre otras cosas "Fallo de arbitro".*5

De las significaciones de laudo, la última es la que debemos tomar en cuenta en virtud de que tiene mas relación al aspecto jurídico, siendo la que nos interesa.

Armando Pórras López, en su libro "Derecho Procesal del Trabajo", dice: "Sentencia o Laudo, es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho".*6

Agrega el autor: La sentencia o laudo es un acto jurídico dictado por el órgano jurisdiccional y cuyo titular es el juez. Además, sabemos que el fin de la sentencia es declarar el imperio de la norma jurídica, estableciendo de paso la diferencia entre el objeto o fin concreto de la sentencia que es el de destruir toda certidumbre, con el fin mediato o lejano que es la mejor convivencia humana. Ahora bien, las partes en la demanda y contestación afirman tener derecho; ante tal incertidumbre

*5 Mondelau P.F., Diccionario Etimológico. Pag. 816 y 817.

*6 Armando Pórras López, Derecho Procesal del Trabajo, Pag. 288.

el juzgador, previo estudio y valoración de las pruebas que las partes han ofrecido durante la dilación probatoria termina aplicando la norma jurídica, la situación jurídica abstracta al caso concreto y en esta forma queda destruida dicha incertidumbre jurídica.*7

El autor Enrique Tapia Aranda, en su libro "Derecho Procesal del Trabajo", define al laudo de la siguiente forma: "Laudos: sentencia pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que de manera jurídica y definitiva, pone fin al conflicto de trabajo".*8

Joaquín Estriche, en su diccionario Razonado, señala que el laudo (omologado), "es la sentencia de árbitro o arbitradores consentida tácitamente por las partes mediante el silencio de diez días, bien que algunos sólo lo aplican a los arbitradores".*9

Todos estos autores, equiparan el laudo con la sentencia, y en lo único en que la diferencian es en que son dictadas por una autoridad laboral.

El autor Luis Muñoz, en sus comentarios de la Ley

*7 Armando Pérez López. ob. cit. pag.288.

*8 Tapia Aranda Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Sexta. Mexico 1978. Pag.309

*9 Estriche Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Edit.Mor. Baja California. Pag.1136.

Federal del Trabajo de 1948, señala: "Los laudos son resoluciones que ponen fin a un conflicto de trabajo y tienen el carácter de sentencia definitiva"*10

El Maestro Trueba Urbina, define a los laudos, como: "Resoluciones que deciden la cuestión de fondo planteada en los conflictos de trabajo."11

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, también ha dado sus definiciones de lo que entiende como laudo, tanto en ejecutorias como jurisprudencia, señala: "En el Derecho Laboral se entiende por Laudo la resolución definitiva que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para poner fin a un conflicto de trabajo, ya sea jurídico o económico, en la que se decide la controversia de lo principal después que se agotó el procedimiento señalado por la Ley Federal del Trabajo, para la substanciación del juicio (Dir.-6166/1959. Rebeca Ortiz Méndez, resuelto el 22 de junio de 1968).

La Ley Federal del Trabajo, a partir de las reformas publicadas el 4 de enero de 1980, y que entrarán en vigor a partir del 1 de mayo del mismo año, en su capítulo XIII, nos habla de las resoluciones laborales, dentro de las cuales define a los laudo, diciendo:

*10 Muñoz Luis; Comentarios de la Ley Federal del Trabajo. Edit. Porrúa, México 1948. Pág. 872.

*11 Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, Pág. 392.

Artículo 837.- "Las Resoluciones de los Tribunales Laborales son:...III.-Laudos: cuando deciden sobre el fondo del conflicto".

De las anteriores definiciones que se han anotado sobre el laudo, se contiene principalmente dos conceptos: Sentencia y Resolución.

Respecto del concepto sentencia, nos encontramos al igual que el laudo, existen muchas definiciones de la misma, como son:

Etimológicamente, sentencia proviene de sentire, sintiendo, es decir, es el sentir del juzgador.

En su terminología peculiar y propia para el siglo XIX, la Curia refiere que el resultado final de todo procedimiento, es la decisión legítima del juez sobre el punto que se ha controvertido la que recibe el nombre de sentencia. Inútil es ponderar cada palabra, pero al menos se debe observar que es discutible lo afirmado en el fondo, porque el juicio que recae después del proceso, puede o no ser una sentencia, sino sobreseimiento y, en fin, puede concluir el procedimiento por caducidad, por determinarlo así las partes o por causas ajenas a la voluntad de todos.*12

*12 Niceto Alcalá Zamora y Castillo, Derecho Procesal Mexicano, Tomo II, Edit. Porrúa, segunda edición, pag. 634.

El autor Eduardo Pallares, define a la sentencia de la siguiente forma: "Sentencia, es el acto jurisdiccional por medio del cual el juez resuelve las cuestiones principales materia del juicio o las incidentales que hayan surgido durante el proceso".*13

Los autores Larrañaga y de Pina en su libro "Instituciones del Derecho Procesal Civil", explican: "La denominación sentencia debiera reservarse para designar, únicamente a la resolución judicial en virtud de la cual el órgano jurisdiccional competente, aplicando las normas al caso concreto, decide la cuestión planteada por las partes.*14

Ahora bien, en las definiciones de sentencia que he expuesto, resulta que también se trata de Resoluciones, por lo que a continuación estudiaremos este concepto:

Larrañaga y de Pina manifiestan respecto de las resoluciones: "La actividad de los órganos jurisdiccionales en el proceso se manifiesta en una serie de actos regulados por la ley. Las resoluciones judiciales son la exteriorización de los actos procesales de los Jueces y Tribunales, mediante los cuales atienden a las necesidades del desarrollo del proceso y a su

*13 Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Pag.296.
*14 Larrañaga y de Pina. ob.cit.,Pag.299.

decisión".*15

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, dice:
"Las resoluciones de los Tribunales laborales son: I. Acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando deciden cualquier cuestión dentro del negocio; II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelven dentro o fuera del juicio un incidente; III. Laudos, cuando deciden sobre el fondo del conflicto".

Dentro de la anterior clasificación a que se refiere la Ley, es de notarse que los laudos son una resolución de los Tribunales Laborales y que deciden sobre el fondo del conflicto.

En conclusión, defino al laudo como: la resolución definitiva, dictada por los Tribunales de Trabajo facultados para ello, que resuelven legalmente, aplicando la equidad y la conciencia a las controversias planteadas por las partes.

Considero que se trata de una resolución definitiva ya que en su contra sólo procede el Amparo Directo, tal como lo señala el artículo 146 de la Ley Federal de

*15 Larrataga y de Pina, ob. cit., pag. 297.

los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: "Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes". De igual forma el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta: "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones".

Para que el laudo sea justo, es obligación del juzgador aplicar la equidad y la conciencia al caso planteado. El artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, refiere: "El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se presenten, sin sujetarse a reglas fijadas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión".

NATURALEZA DEL LAUDO.

La Ley Federal del Trabajo no determina la Naturaleza de los laudos, quedando a cargo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolver sobre la misma, la cual mediante varias ejecutorias, se ha demostrado incierta, e incluso, se han creado jurisprudencias en las que se

establece que las juntas son autoridades administrativas, pero que tienen atribuciones judiciales en los casos que la Constitución lo señale, dándole facultades para hacer cumplir sus resoluciones.

Así es de notar, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió tres diversos criterios (en ejecutorias), sobre la Naturaleza de los Laudos. Primero señalaba que eran resoluciones administrativas; segundo, las consideró resoluciones judiciales y después las equiparó con las sentencias civiles; hasta que finalmente adopta la jurisprudencia en el sentido de que los laudos son resoluciones jurisdiccionales con fuerza decisoria.

He adoptado el último criterio de la Suprema Corte de Justicia, ya que los Tribunales de Trabajo son órganos jurisdiccionales que aplican la equidad y el derecho y que además tienen fuerza decisoria, ya que sus resoluciones deben ser cumplidas por las partes, y en el caso del laudo laboral burocrático, tendrán que ser cumplidos por la autoridad correspondiente.

El maestro Trueba Urbina, hace deducciones que a continuación transcribo, donde llega a la conclusión respecto la Naturaleza Jurídica de los laudos.

Dice: "La naturaleza del laudo se caracteriza por la función que ejerce el Tribunal y el órgano del Estado que

lo pronuncia y no por la calidad del órgano, porque sucedería entonces que el órgano establecería la función lo cual es absurdo, es decir, si para la Corte las juntas son autoridades administrativas el laudo es administrativo; si son judiciales, el laudo es judicial.

Cualquiera que sea la calidad del órgano, su sentencia es jurisdiccional si tiene por objeto declarar el derecho e inclusive crearlo a falta de ley. En atención a la función de las Juntas, identificada con la naturaleza de los laudos, éstos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales".*16

Lo expuesto por éste autor confirma mi opinión de que los laudos son resoluciones jurisdiccionales.

b) REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL LAUDO.

El laudo debe ser revestido de ciertos requisitos, que para mejor comprensión hemos dividido en: internos y externos, al igual que lo hace Trueba Urbina.*17

1. Requisitos externos:

1.-Deberá expedirse mediante documento (no puede haber laudos verbales), en que se contenga el lugar,

*16 Trueba Urbina Alberto, ob. cit. pag. 393 y 394.

*17 Trueba Urbina Alberto, ob. cit. pag. 327.

fecha y autoridad laboral que lo pronuncia; además, nombres, domicilios y ocupación de las partes y el carácter con el que litigan, así como el nombre de sus abogados, apoderados, procuradores y el objeto del pleito.

2.-El documento también contendrá: Las apreciaciones de hechos, pruebas y la apreciación del derecho consignándose todas las razones y fundamentos legales, doctrinarios o de equidad con sus conclusiones resolutorias.

El laudo que no contenga estos requisitos, podrá ser impugnado mediante el amparo por no cumplir satisfactoriamente con su finalidad.

3.-Cuando exista condena de salario, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se deberá agregar en el documento dichas prestaciones o se establecerán por lo menos las bases con arreglo a las cuales deberá hacerse la liquidación, excepto en el caso de no ser posible su fijación.

Además cualquier violación en el procedimiento puede ser corregida en el laudo, evitando en consecuencia retardo en la aplicación de la justicia laboral.*18

II. Requisitos Internos.

1.-Claridad y precisión en su contenido, dado que de otra manera no sería posible apreciar el contenido del fallo.

*18 Trueba Urbina Alberto, ob. cit. pag. 327.

- 2.-Debe ser congruente con la demanda y su contestación o rebeldía, y pretensiones deducidas oportunamente en el litigio.
- 3.-Deberá apreciar los hechos y las pruebas en conciencia.
- 4.-Decisión en los puntos en conflicto a través de condena o absolución.

c) LOS ELEMENTOS DEL LAUDO Y SUS CLASES.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 837 al 848, establece los elementos del laudo, los cuáles pueden ser divididos en:

I. Esenciales:

- 1.-Ser pronunciados por los órganos que la ley faculta para ello.
- 2.-Tener la característica de resolución definitiva.
- 3.-Culminar el procedimiento previsto en la ley. Si falta algo no puede ser considerado legalmente como laudo.

II. Constantes o formales:

- 1.-Serán dictados a verdad sabida.
- 2.-Estimarán las pruebas sin sujeción a determinadas reglas, sino apreciando los hechos en conciencia.
- 3.-Deberán de ser claros, precisos y congruentes.

III. Externos:

- 1.-Deberá ser escrito conteniendo lo siguiente:

- a. Lugar, fecha y sala que lo pronuncia;
- b. Nombre y domicilio de las partes;
- c. Extracto de la demanda y contestación, incluyendo pretensiones de las partes y puntos controvertidos;
- d. Tendrá enumeradas las pruebas y el valor probatorio que les dió;
- e. Llevará una síntesis de los alegatos (si los hubo);
- f. Las razones legales o de equidad y la doctrina jurídica en que se apoye la autoridad al resolver; y
- g. Puntos resolutivos.

CLASES DE LAUDOS.

Como he indicado, en materia laboral existen diversas resoluciones, dentro de las cuáles se encuentra el laudo, pues bien, el mismo laudo a su vez es susceptible de clasificarse tomando en cuenta diversos criterios, de los que señalo aquellos que considero de mayor importancia.

1.- Atendiendo a la correlación existente entre acción y resolución, es decir, entre su contenido y efectos substanciales el laudo puede clasificarse en:

1) Declarativo.- aquel que reconoce la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral.

2) Constitutivo.- aquel en que se agrega una nueva condición en una situación jurídica dada, económica o

contractual modificandola. Ejemplo, cuando un laudo colectivo económico fija un salario remunerador a los trabajadores de una empresa.

3) De Condena.- aquel en que la parte actora probó su acción y la parte demandada es condenada a cumplir con las prestaciones que le fueron reclamadas.

4) Desestimatorio o absolutorio.- aquel en el que la parte demandada probó sus excepciones y es absuelto de cumplir con las prestaciones que le fueron reclamadas.*19

A su vez los laudos de condena, pueden ser subclasificados como sigue:

- a. De condena de hacer.
- b. De condena de no hacer.
- c. De condena de pago de una determinada cantidad.
- d. De condena de entregar una cosa cierta.
- e. De condena de cumplir con la acción principal.
- f. De condena de cumplir con ciertas acciones accesorias.

11.- En atención al conflicto que solucionan, pueden ser:

- 1) Los dictados por motivo de un procedimiento individual de naturaleza jurídica: Resuelven conflictos

*19 Armando Pérez López. ob. cit., pag. 292 al 296.

individuales que versan sobre la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

2) Los dictados por motivo de un procedimiento colectivo de naturaleza jurídica: de igual manera que el anterior aplicados a asuntos colectivos.

3) Los dictados por motivo de un conflicto individual de naturaleza económica. Ejemplo, los asuntos que resuelven sobre una jornada de trabajo excesiva o en asuntos donde concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

4) Que dirimen un conflicto de naturaleza económica colectivo: igual que al anterior pero colectivo.

5) Que dirimen un conflicto individual mixto, es decir tanto económico como jurídico.

6) Que dirimen un conflicto colectivo mixto, es decir tanto económico como jurídico.

III.- La Ley Federal del Trabajo distingue tres tipos de laudos, que son:

1) Laudos Ordinarios.

2) Laudos Especiales.

3) Laudos Colectivos de Orden Económico.

Esta distinción la hace tomando en cuenta el procedimiento que se haya seguido, presentando similitudes y diferencias.

Los laudos ordinarios o especiales, son de carácter condenatorio o absolutorio, es mas dispositivo que inquisitivo, sólo afecta a las partes se retrotraen al momento del despido o separación voluntaria; la autoridad debe llenar ciertos requisitos para dictarlos; la definitividad es efectiva cuando es declarado cosa juzgada.

Los laudos colectivos son de carácter constitutivos; son mas inquisitivos que dispositivos; su alcance es de mayor fuerza porque se extiende a los trabajadores presentes, pasados y futuros; no es retroactivo; la autoridad no está obligada a sujetarse estrictamente a lo plasmado en el litigio; la definitividad está subordinada a que exista equilibrio entre los factores de producción; la equidad es aplicada como principio de derecho.

B. EJECUCION DE LOS LAUDOS.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, con la etapa contenciosa se inician los conflictos individuales, respecto de los cuáles no existe el procedimiento conciliatorio. La Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado establece dos acciones para el trabajador despedido injustificadamente: una la reinstalación en la plaza en la cual lo hubieren separado, así como el pago de los salarios caídos; y la otra, la indemnización a que se refiere el artículo 43 fracción II del ordenamiento mencionado. El procedimiento se constituye por una serie de actos procesales que se inician con la demanda, contestación y audiencia de pruebas, alegatos y resolución, al que se le denomina como periodo de conocimiento.

Una vez realizado lo anterior, surge el periodo o procedimiento de ejecución, que tiene como fin el dar cumplimiento al fallo dictado en el juicio, ya que el fin de todo proceso es sin duda la Ejecución del laudo.

Se entiende como ejecución: "El conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia".*20

En materia de Derecho Laboral Burocrático, los órganos de ejecución, esto es, los funcionarios encargados de llevar a cabo el aseguramiento práctico de la resolución, son "El presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y el presidente de la Suprema

Corte de Justicia, según la naturaleza del conflicto que se resolvió (art. 161 L.F.T.S.E.).

a) MEDIOS DE APREMIO.

Para hacer cumplir las resoluciones dictadas por el Tribunal en contra del Estado, se tiene que seguir un procedimiento que deja mucho que desear y que a pesar de los medios de apremio que consigna, éstos no son lo suficientemente eficaces para llevar a feliz término la ejecución del laudo, resolución o determinación como lo denomina la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los medios de apremio que se consignan en el Derecho Laboral Burocrático son:

- 1.- Multas.
- 2.- Medidas coercitivas.

En cuanto a las multas, el Tribunal las podrá imponer para hacer cumplir sus determinaciones siendo el monto mayor de éstas, hasta de un mil pesos (art. 148 L.F.T.S.E.).

Las multas se harán efectivas por conducto de la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería

informará al Tribunal de haber aplicado la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro (art. 149 L.F.T.S.E.).

Como lo he dicho en repetidas ocasiones las multas impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no podrán ser mayores de un mil pesos. Dicha suma no se apega a la realidad económica actual del país, en virtud de que resulta mas costoso la tramitación del cobro de la misma, por lo que es urgente que se reforme dicha disposición. Ya que resulta mas económico e inclusive, un ahorro al país no hacerlas efectivas, o mejor dicho no imponerlas. Por lo que propongo que se reforme el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, imponiendo las multas de acuerdo al salario diario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

Por otra parte, ¿ que pasa si la Tesorería General de la Federación no hace efectiva dicha multa y como consecuencia el destinatario no se ve compelido a acatar la disposición del Tribunal dictada en caso de que favoreciera al Trabajador ?.

En el articulado de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no existe ningún precepto o procedimiento por el cual el Tribunal pueda

coaccionar a dicha dependencia para que haga efectiva la multa impuesta por medio de apremio, ayudado al incumplimiento de las determinaciones de dicho Tribunal, obstaculizando la realización de justicia al Trabajador.

Pienso que debe establecerse alguna disposición ordenando que en caso de que la Tesorería General de la Federación no hiciere efectiva la multa en un tiempo determinado, ésta la cubra sin mas trámites y la ponga a disposición de la autoridad correspondiente,.

b) MEDIOS DE EJECUCION.

Por lo que respecta a las medidas coercitivas, los artículos 150 y 151 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen: "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en forma y términos que a su juicio sean procedentes". "Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución, apercibiendolo que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior" (el capítulo anterior comprende los artículos 148 y 149 mencionados).

Existe un comentario del Dr. Trueba Urbina en lo que

se refiere a la ejecución de los laudos que se dictan en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que dice: "La ejecución de los laudos queda a merced de las autoridades superiores o sea de los titulares de las Dependencias, pues independientemente de la falta de disposición adecuada, el Tribunal no siempre procede con la energía que el caso requiere, aplicando las leyes supletorias, o sea, la Ley Federal del Trabajo. Para muestra baste el siguiente botón que aún no se marchita.

En el expediente 94/59 formado con motivo de la reclamación promovida por el C. Inocencio Ramirez Padilla en contra del Secretario de Salubridad y Asistencia, en ejecución del laudo dictado en favor del trabajador, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dictó el siguiente acuerdo con fecha 30 de octubre de 1963: "Vista la razón del actuario de fecha 15 del mes en curso. Digasele al C. Secretario de Salubridad y Asistencia que tratándose de una sentencia ejecutoriada debe reinstalar al C. Inocencio Ramirez Padilla en la plaza precisamente donde fué cesado y con la misma adscripción, puesto que así se resolvió en la sentencia y que hecho lo cual podrá en ejercicio de sus funciones cambiarlo de adscripción o no...".

El propio Tribunal le está indicando al titular de Salubridad la forma de eludir el cumplimiento del laudo

que tiene el carácter de sentencia ejecutoriada en virtud de que se le negó el amparo a dicho titular".*21

Ante tal situación de inseguridad, es necesario que se realicen reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para lograr que los trabajadores del Estado vean protegidos sus derechos de una manera eficaz.

Considero que debe, si no suprimirse, si reformarse la disposición contenida en el artículo 4 del Código Federal de Procedimientos Civiles que en su texto dice: "Las Instituciones, Servicios y Dependencias de la Administración Pública Federal y de las Entidades, tendrán dentro del procedimiento judicial, en cualquier forma en que intervengan, la misma situación 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 exija de las partes... para que el burócrata pueda equipararse al asalariado en el aspecto de ver protegidos sus derechos una vez que en los laudos se condene al Estado patrón a indemnizarlo".

Deban permitirse se decreten providencias de embargo,

*21 Trueba Urbina Alberto, ob. cit., pag.637.

o autorizarse la creación de un fondo que se destine a este tipo de problemas, el cuál exista en una institución o dependencia en la que no tuviera poder o ingerencia directa el titular de la unidad gubernamental que hubiere sido condenado por el fallo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiente a pagarle al trabajador las prestaciones a que tuviere derecho.

Dada toda esta deficiencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Dr. Trueba Urbina nos dice: "Prácticamente, el único medio del que dispone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es la imposición de multas constantes a los titulares; sin embargo si el Tribunal fuera un órgano jurisdiccional independiente, podría aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para obtener la ejecución de los laudos. Pero es tal la condesendencia de este órgano para con los titulares de las dependencias burocráticas, que él mismo insinúa en ocasiones la forma de dar cumplimiento aparente de los laudos... Para no poner en evidencia al Gobierno que expide las leyes tan progresistas para no cumplirlas, es conveniente que los titulares sean respetuosos de las resoluciones del órgano jurisdiccional encargado de dirimir sus conflictos con los trabajadores.

Cuando nuestros regimenes politicos evolucionen sinceramente con sentido democrático, podrán los trabajadores ser protegidos efectivamente frente al poder absoluto de que gozan los titulares de las unidades burocráticas...".*22

Nos inclinamos por ésta medida ya que el embargo no otorga de modo alguno, al embargante, como nos dice el Dr. Trueba Urbina: "Un poder directo e inmediato sobre la cosa embargada sino que pone ésta bajo la guarda de un tercero y a disposición del juez que conoce el proceso en que se ordenó la ejecución. Esto significa que la cosa embargada no queda en poder del embargante, sino bajo el de la autoridad a quien no puede considerarse siquiera como intermediario entre el embargante y el embargado dado que es el juez en el ejercicio de sus funciones y no el embargante el que puede disponer del bien secuestrado. Por esto el embargo es una institución de carácter procesal y a su vez entraña una medida para asegurar el cumplimiento práctico de las sentencias".*23

*23 Trueba Urbina Alberto. Ob. cit. pags. 646 y 647.

*23 Trueba Urbina Alberto. Ob.Cit. pag.558.

El maestro Cabanellas también nos dice: "Normalmente por embargo se entiende la ocupación o retención de bienes, hecha por orden del juez o tribunal competente, por razón de deuda o delito para asegurar la satisfacción de la responsabilidad de diversas órdenes que haya contraído una persona".*24

Por esto sostengo, que es necesario que exista una garantía, para evitar que se violen los derechos de los trabajadores burocráticos por el mismo Estado, ya que resulta paradójico que éste busque el beneficio de la comunidad, y siendo sus trabajadores parte de ésta, se les escatime sus derechos, convirtiéndose en demagogia todas las disposiciones que dicen proteger, tutelar y reivindicar a la clase burocrata.

*24 Cabanellas Guillermo. Tratado del Derecho Laboral. Edit. El Gráfico Impresores. Tomo III. Buenos Aires. 1949-1950. Pag.528.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

1.- La creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es un logro a favor de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es un organismo creado para dirimir los conflictos de Trabajo entre los trabajadores del Estado y el propio Estado.

3.- El Derecho Laboral Burocrático se encuentra plenamente incorporado al campo del Derecho Social, siendo independiente del Derecho Administrativo.

4.- Los trabajadores de confianza no se encuentran regulados por el Derecho Laboral Burocrático, ya que a ellos se les considera Funcionarios Públicos.

5.- El Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es integrante del Derecho Procesal del Trabajo, ya que contiene principios de justicia social.

6.- Las resoluciones definitivas dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se consideran como Sentencias definitivas de carácter judicial, por lo que en contra de ellas sólo procede el Juicio de Amparo.

7.- El incidente es la cuestión accesoria que surge durante la substanciación del procedimiento, que resuelve situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el evento principal.

8.- La Prueba es la parte fundamental del Proceso Burocrático, ya que esclarece la verdad de los hechos a la luz del juzgador.

9.- El laudo es la resolución definitiva, dictada por los Tribunales de Trabajo facultados para ello, que resuelven legalmente, aplicando la equidad y la conciencia, a las controversias planteadas por las partes.

10.- El Laudo es una resolución definitiva, ya que en su contra sólo procede el Juicio de Amparo.

11.- Para que el laudo sea justo, es obligación del juzgador aplicar la equidad y la conciencia al caso planteado.

12.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberán de ser cumplidas por la autoridad correspondiente, es decir, la Dependencia de Gobierno.

13.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público es quien debería de ser directamente responsable del pago al trabajador, por ser ésta la que asigna el presupuesto a

las Dependencias Gubernamentales.

14.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá imponer multas hasta de un mil pesos, para hacer cumplir sus resoluciones, cantidad que a la fecha resulta obsoleta, por lo que urge modificarla de acuerdo al salario diario mínimo general vigente para el Distrito Federal, a razón de irse modificando conforme a la inflación.

15.- Es necesario que exista una garantía para el cumplimiento de los laudos que dicta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para evitar que se violen los derechos del trabajador al servicio del Estado por el mismo Estado.

BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.-Bazarete Serdan Wilebardo; Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano; Edit. Libreria Castillo Hermanos e Impresores S.A.; México 1982.
- 2.-Becerra Bautista José; El Proceso Civil en México; Edit. Porrúa; México 1974.
- 3.-Burgoa Orihuela Ignacio; Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparos; Edit. Porrúa.
- 4.-Cabanellas Guillermo; Tratado de Derecho Laboral; Edit. El Gráfico Impresores; Tomo III; Buenos Aires 1949-1950.
- 5.-Dávalos José; Derecho del Trabajo I; Edit. Porrúa; México 1985.
- 6.-Del Rio González Manuel; Compendio de Derecho Administrativo; Edit. Cárdenas; México 1981.
- 7.-Mario de la Cueva Mario; Nuevo Derecho del Trabajo I y II; Edit. Porrúa.
- 8.-De Pina Rafael; Instituciones del Derecho procesal del Trabajo; Ediciones Botas; México 1952.
- 9.-De Pina Rafael; Instituciones del Derecho Procesal Civil; Edit. Porrúa; México 1950.

- 10.-Euquerio Guerrero; Manual de Derecho del Trabajo; Edit. Porrúa; México 1986.
- 11.-Estriche Joaquín; Diccionario de Legislación y Jurisprudencia; Edit. Nor. Baja California.
- 12.-Gabino Fraga; Derecho administrativo; Edit. Porrúa; México 1962.
- 13.-Germán Parra Manuel; La Lucha por una Ley Protectora de los Trabajadores y el surgimiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores; Testimonios Históricos; Publicados por la F.S.T.S.E..
- 14.-Gómez Lara Cipriano; Teoría General del Proceso; México 1981.
- 15.-Muñoz Luis; Comentarios de la Ley Federal del Trabajo; Edit. Porrúa; México 1948.
- 16.-Niceto Alcalá-Zamora y Castillo; Derecho Procesal mexicano; Tomo II; Edit. Porrúa.
- 17.-Palomar de Miguel Juan; Diccionario de Juristas; Mayo Ediciones S.de R.L.; México 1981.
- 18.-Pérras López Armando; Derecho Procesal del Trabajo; Edit. Cárdenas.
- 19.-Pallares Eduardo; Diccionario de Derecho procesal Civil; Edit. Porrúa; México 1983.
- 20.-Pallares Eduardo; Derecho Procesal Civil;

Edit. Porrúa; México 1981.

21.-Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal 1983-1988; Talleres Gráficos de la Nación; México 1985.

22.-López Terrones Alejandro; La Administración y el Trabajo Burocrático; Tesis; México 1974.

23.-Loubert Ortega Adelaida; El Régimen Jurídico del Trabajador al Servicio del Estado; Tesis; México 1963.

24.-Valenzuela Arturo; Derecho Procesal del Trabajo; Puebla 1959.

25.-Serra Rojas Andrés; Derecho Administrativo; Volumen II; Buenos Aires 1949.

26.-Tapia Aranda Enrique; Derecho Procesal del Trabajo; Edit, Sexta; México 1978.

27.-Tena Suck, Rafael e Morales, Hugo Italo; Derecho Procesal del Trabajo; Edit. Trillas; México 1986.

28.-Trueba Urbina Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; Edit. Porrúa; México 1975.

29.-Viesca Faya Jacinto; Administración Pública Federal; Edit. Porrúa; México 1983.

30.-Acosta Romero Miguel; Derecho Bancario;

Edit. Porrúa; México 1978.

31.-Nestor De Buen L.; Derecho del Trabajo;
Edit. Porrúa; México 1977.

32.-Nestor De Buen L.; Derecho del Trabajo;
Edit. Porrúa; México 1985.

LEGISLACIONES.

1.-Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; Edit. Porrúa; vigésima primera edición; México 1986.

2.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Edit. Porrúa; sexagésima edición; México 1984.

3.-Ley Federal del Trabajo; Librerías Teocalli; decimo quinta edición; México 1985.

4.-Código Federal de Procedimientos Civiles; Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; Edit. Porrúa; trigésimo octava edición; Edit. Porrúa; México 1979.

5.-Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; Edit. Porrúa; vigésimo primera edición; México 1986.

6.-Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; Edit. Porrúa; México 1986.