

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

82
Zej



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ACATLAN

FALLA DE ORIGEN

***REFORMAS AL DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO BUROCRATICO EN LOS CONFLICTOS
INDIVIDUALES DEL TRABAJO***

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA :

EMMA CHAVEZ CORTES

DIRECTOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

ACATLAN, ESTADO DE MEXICO.

JULIO, 1995.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DEDICO EL PRESENTE TRABAJO A TODAS LAS PERSONAS QUE DE ALGUNA MANERA INTERVINIERON PARA LA ELABORACION DEL PRESENTE TRABAJO; EN GENERAL, A MIS FAMILIARES Y AMIGOS Y, DE MANERA ESPECIAL, A MI HIJA SOFIA ASUNCION, FUENTE DE INSPIRACION PARA SU CULMINACION.

AGRADEZCO PROFUNDAMENTE LOS CONSEJOS, TAN VALIOSOS, A MI DIRECTOR Y ASESOR DE TESIS, LICENCIADOS IGNACIO GARRIDO VILLA Y MIGUEL CANTON MOLLER, RESPECTIVAMENTE, QUE PERMITIERON DESARROLLAR DE MANERA ADECUADA LA IDEA QUE DIO ORIGEN AL PRESENTE TRABAJO, PUES SIN SU AYUDA, OBTIAMENTE, NO HUBIESE SIDO POSIBLE SU REALIZACION.

INDICE

PAGINA

INTRODUCCION	1
---------------------------	----------

CAPITULO PRIMERO LA EVOLUCION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO BURÓCRATICO

1.1 EL DERECHO PROCESAL	4
1 1 1 ANTECEDENTES	4
1 1 2 SISTEMAS PROCESALES	9
1 1 3 FUENTES	11
1 1 4 CLASIFICACION Y CONCEPTO	11
1 1 5 ETAPAS DEL PROCESO	15
1 1 6 PRINCIPIOS DEL PROCESO	16
1 1 7 FUNDAMENTO	19
1.2 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
1 2 1 ANTECEDENTES	22
1 2 2 CONCEPTO	24
1 2 3 CARACTERISTICAS	26
1 2 4 FUENTES	27
1 2 5 PRINCIPIOS	28
1 2 6 FUNDAMENTO	30

1.3 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO BUROCRATICO	32
1.3.1 ANTECEDENTES	32.
1.3.2 FUNDAMENTO	46.
1.3.3 CONCEPTO	47.
1.3.4 PRINCIPIOS	48.
1.3.5 COMPETENCIA	48

CAPITULO SEGUNDO EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

2.1 ANTECEDENTES	55
2.1.1 LOS JUZGADOS CIVILIS	55
2.1.2 EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO	56
2.1.3 CONSEJO DE TRABAJO Y COMITE DE ARBITRAJE	57
2.1.4 JUNTAS DE CONCILIACION Y TRIBUNAL DE ARBITRAJE	58
2.1.5 JUNTAS DE ADMINISTRACION CIVIL	59
2.1.6 JUNTAS MUNICIPALES	59
2.1.7 DEPARTAMENTO DE TRABAJO	59
2.1.8 PRESIDENTE MUNICIPAL	60
2.1.9 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	61
2.1.10 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y JUNTAS REGIONALES DE CONCILIACION	63
2.1.11 TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y JUNTAS ARBITRALES	64
2.1.12 EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	65
2.2 NATURALEZA JURIDICA	66
2.2.1 LA EJECUTORIA GUILLERMO CABRERA	66
2.2.2 LA EJECUTORIA COMPANIA DE TRANVIAS, LUZ Y FUEZA DE PUEBLA S. A.	67.
2.2.3 EL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION	68
2.3 ORGANIZACION	70.
2.3.1 INTEGRACION	70
2.3.2 EL PRESIDENTE	71
2.3.3 EL PLENO	72
2.3.4 LAS SALAS	75
2.3.5 LAS SALAS AUXILIARES	77

2.3.6	SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS	79
2.3.7	SECRETARIA GENERAL AUXILIAR	80
2.3.8	COMISION INTERNA DE ADMINSTRACION, PROGRAMACION Y EVALUACION	81
2.3.9	SECCION DE REGISTRO	81
2.3.10	ARCHIVO GENERAL	82
2.3.11	ACTURIA	85
2.3.12	UNIDAD DE AMPAROS	86
2.3.13	UNIDAD DE ORIENTACION E INFORMACION Y QUEJAS	87
2.3.14	UNIDAD DE PUBLICACIONES	87
2.3.15	BIBLIOTECA	88
2.3.16	CUERPO DE CONCILIADORES	88
2.3.17	PROCURADURIA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE ESTADO	90
2.3.18	UNIDAD ADMINISTRATIVA	90

CAPITULO TERCERO LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

3.1 LA RELACION DE TRABAJO	92
3.1.1 ELEMENTOS	92
3.1.2 EL NOMBRAMIENTO	93
3.2 CONCEPTO	95
3.3 CLASIFICACION	97
3.4 INDIVIDUALES	101
3.4.1 JURIDICOS	101
3.4.2 ECONOMICOS	106
3.5 COLECTIVOS	107
3.5.1 JURIDICOS	108
3.5.2 ECONOMICOS	111

CAPITULO CUARTO
EL PROCEDIMIENTO QUE SE SIGUE ANTE EL TRIBUNAL
FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS
INDIVIDUALES DEL TRABAJO

4.1 LA DEMANDA	115
4 1 1 CONCEPTO Y ELEMENTOS	115
4 1 2 COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO	116
4 1 3 PRESCRIPCION	117
4 1 4 REQUISITOS Y TRAMITE	118
4.2 LA CONTESTACION	122
4 2 1 CONCEPTO	122
4 2 2 EFECTOS	123
4.3 PRUEBAS	124
4 3 1 CONCEPTO	124
4 3 2 TRAMITE	125
4 3 3 ELEMENTOS	126
4 3 4 OFRECIMIENTO	128
4 3 5 MEDIOS DE PRUEBA	129
4.4 ALEGATOS	141
4 4 1 CONCEPTO	141
4 4 2 ELEMENTOS	141
4 4 3 TRAMITACION	142
4.5 EL LAUDO	143
4 5 1 CONCEPTO	143
4 5 2 TRAMITE	144
4 5 3 REQUISITOS	145
4.6 EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION	147
CONCLUSIONES	152
BIBLIOGRAFIA	155

INTRODUCCION

En el amplio mundo de las relaciones laborales reglamentadas por el Derecho del Trabajo, surgen aquellas que se dan entre los titulares de las Dependencias del Estado Federal y sus Servidores Publicos, mismas que se encuentran regidas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Dicho ordenamiento juridico data de 1963 y su parte procesal represento en aquel entonces un medio eficaz para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resolviera de manera expedita los asuntos que le eran sometidos, pero hoy dia, el procedimiento que se sigue ante este organo jurisdiccional para resolver los conflictos individuales de trabajo, se ha vuelto muy engorroso y sumamente lento debido a la influencia civilista con la cual se desenvuelve y por la gran cantidad de asuntos que se ventilan en las tres unicas Salas con que cuenta para dirimirlos

Asi, el objetivo fundamental que se persigue con el presente trabajo de investigación consiste en que el procedimiento que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos individuales del trabajo de su competencia, sea reformado para ajustarlo similarmente con las normas que rigen el procedimiento laboral en las Juntas de Conciliación y Arbitraje previstas por la Ley Federal del Trabajo, en lo que fuere conducente.

Para ello resulta necesario que se incluya una etapa conciliatoria, que aunque de hecho existe, legalmente es inexistente, muy a pesar de ser una innovacion netamente laboral y que ha sido copiada por otras ramas del Derecho incluyendo la civil, lo cual resulta una paradoja

Tambien dicho procedimiento se debe reducir a la celebracion de dos audiencias:

La primera consistente en términos del Artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo en:

- a) Conciliación,
- b) Demanda y excepciones, y
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

La segunda consistente, en terminos del Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo en

- a) Desahogo de pruebas,
- b) Alegatos, y,
- c) Resolución

Con ello el Derecho Procesal del Trabajo Burocrático será menos engorroso para beneficio de los trabajadores publicos

Igualmente se plantea la idea de crear un apartado especial dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que se contemple el Derecho Procesal del Trabajo Burocrático en terminos similares a la Ley Federal del Trabajo por resultar más técnica su consulta

Por lo que respecta a las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resulta necesario que se creen mas para agilizar el despacho de los asuntos y a su vez crear físicamente las Salas Auxiliares en las capitales de las Entidades Federativas

En este orden de ideas sería igualmente necesario que a los Magistrados de las Salas Auxiliares se les facultara para resolver los asuntos individuales de trabajo de su competencia pues de lo contrario carecería de eficacia la reforma anteriormente propuesta

Otro punto que debemos tocar, es sin duda alguna el que se refiere a las normas que rigen la ejecución del laudo, debido a que actualmente resultan ridículas para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje haga cumplir sus determinaciones, por ello deberán ser más estrictas, incluso al grado de embargar bienes del Estado que no sean de uso primordialmente necesario para el desempeño de sus funciones, ya que consideramos que las resoluciones de dicha autoridad Judicial son de carácter social y se deben cumplir hasta sus últimas consecuencias

C. EMMA CHAVEZ CORTES

CAPITULO PRIMERO

LA EVOLUCION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO BUROCRATICO

1.1 EL DERECHO PROCESAL

1.1.1 ANTECEDENTES

Desde que el hombre apareció sobre la tierra y como ente político por naturaleza, ha tenido que interrelacionarse con sus semejantes para poder satisfacer sus múltiples necesidades como son la alimentación, el vestido, la habitación, etc., todo ello a través de la agricultura, de la ganadería, de la pesca y en general por medio de su trabajo.

Desgraciadamente esas relaciones no siempre han sido armónicas ya que en ocasiones surgen controversias entre las personas cuando unas tratan de imponer su voluntad e interés particular a otras, perjudicando por consiguiente, sus respectivos intereses.

A través del tiempo, estas controversias se han resuelto de muy diversas maneras. Por ejemplo, la primera regla que surgió para dirimir los conflictos fue la impuesta por la naturaleza "La ley del más fuerte", en la que el pez grande se come al chico, provocando un sin fin de arbitrariedades pues el individuo más poderoso siempre lograba sus objetivos abusando del derecho particular que a otros correspondía. Esto trajo consigo que el agraviado o agraviados se hicieran justicia por su propia mano ya que no existía en aquel entonces una autoridad que solucionara el choque de intereses, surgiendo lo que se denomina autotutela.

A medida que fue pasando el tiempo surgió el Estado, institución que se encargó de administrar justicia y entre las primeras leyes que se dictaron surgió la "Ley del Talión", cuya consigna era "ojo por ojo y diente por diente" traduciendo en que si una persona causaba un daño determinado a otra, era condenado a sufrir la misma pena. Así, cuando alguien privaba de la vida a otro era condenado a muerte, si un individuo le quebraba el brazo izquierdo a otro, se le hacía lo propio.

En México, durante la época de los aztecas la Ley era aún más severa e incluso se excedía en el castigo en comparación con el bien jurídico tutelado que era violado. Como ejemplo podemos mencionar el hecho de que si un hombre era sorprendido apoderándose de una cosa mueble ajena, sin derecho y sin consentimiento, se le cortaba la mano.

Afortunadamente, este tipo de leyes han sido rebasadas por la mayoría de los Estados adoptándose una forma más evolucionada para resolver los conflictos a través de una figura denominada "heterocomposición"

En la heterocomposición los conflictos son resueltos a través de una tercera persona ajena a la controversia y se clasifica en

- a) El arbitraje y,
- b) El proceso

El arbitraje se genera cuando las partes en un determinado acto jurídico, como un contrato por ejemplo, pactan en alguna cláusula que en caso de llegar a surgir un conflicto como consecuencia del mismo, someterán sus diferencias a una tercera persona que las resolvera. El procedimiento que el arbitro aplicara para la solución del choque de intereses podrá someterse a reglas específicas o no, según lo determinen las partes y, una vez substanciado el procedimiento, se dictara el laudo que corresponda, teniendo carácter obligatorio cuando un organo jurisdiccional tenga a bien homologarlo

La segunda forma heterocompositiva de la solución de los conflictos es el proceso, que al igual que en el arbitraje, la solución de la controversia se encomienda a un tercero imparcial, pero en este caso lo sera el Estado quien actuara por conducto del organo judicial competente y conforme a las leyes

Es conveniente precisar que a la función que realiza el Estado se le denomina jurisdicción y se ejerce a través de una serie de actos encaminados a la solución del litigio, aplicando las leyes adjetivas al caso concreto controvertido para solucionarlo, mediante una sentencia

No obstante lo anterior, el Estado permite que determinados conflictos sean resueltos en forma unilateral por los particulares, subsistiendo con ello la autotutela, misma que se reglamenta en forma específica, pudiendo mencionar los siguientes

- a) Legítima defensa,
- b) Defensa del honor,
- c) Aborto por causa de violación y aborto terapéutico,
- d) Robo famélico,

- e) Retención de equipaje.
- f) Corte de ramas y raíces provenientes del predio contiguo;
- g) Persecución de animales o enjambres de abejas propios en predio ajeno y destrucción de animales ajenos en predio propio.
- h) Derecho sancionador de los padres.
- i) La hechazon, y
- j) La huelga

a) *Legítima defensa* Se encuentra reglamentada por la fracción IV del artículo 15 del Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, misma que a la letra indica

"Se repela una agresión real, actual o inminente, y sin derecho, en protección de bienes jurídicos propios o ajenos, siempre que exista necesidad de la defensa y racionalidad de los medios empleados y no medie provocación dolosa suficiente e inmediata por parte del agredido o de la persona a quien se defiende"

"Se presume como defensa legítima, salvo prueba en contrario, el hecho de causar daño a quien por cualquier medio trate de penetrar, sin derecho, al hogar del agente, al de su familia al de sus dependencias, o a la de cualquier persona que tenga la obligación de defender, al sitio donde se encuentren bienes propios o ajenos respecto de los que exista la misma obligación, o bien, lo encuentre en alguno de aquellos lugares en circunstancias tales que revelen la probabilidad de una agresión"

b) *Defensa del honor* Se encuentra reglamentada por el artículo 310 del Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, mismos que a la letra señalan

"Se impondrán de tres días a tres años de prisión al que, en estado de emoción violenta cause homicidio en circunstancias que atenuen su culpabilidad. Si lo causado fueren lesiones, la pena será de hasta una tercera parte de la que correspondiera por su comisión"

c) *Aborto por causa de violación y aborto terapéutico* El primero de ellos se encuentra reglamentado por el artículo 333 del código punitivo antes señalado, que a la letra indica

"No es punible el aborto causado solo por imprudencia de la mujer embarazada, o cuando el embarazo sea resultado de una violación"

El segundo de ellos se encuentra reglamentado por el mismo código en su artículo 334 que expresa

"No se aplicará sanción alguna cuando de no provocarse el aborto, la mujer embarazada corra peligro de muerte, a juicio del medico que la asista, oyendo éste el dictamen de otro médico, siempre que esto fuere posible y no sea peligrosa la demora"

d) Robo famelico Se encuentra reglamentado por el artículo 379 de dicho Código Penal que establece lo siguiente

"No se castigará al que, sin emplear engaño ni medios violentos, se apodera una sola vez de los objetos estrictamente indispensables para satisfacer sus necesidades personales o familiares del momento"

e) Retención de equipaje El Código Civil para el Distrito Federal en el artículo 2669 establece:

"Los equipajes de los pasajeros responden preferentemente del importe del hospedaje, a este efecto, los dueños de los establecimientos donde se hospeden podran retenerlos en prenda hasta que obtengan el pago de lo adeudado"

f) Corte de ramas y raíces provenientes del predio contiguo Reglamentada en el artículo 848 del Código Civil que estipula

"Si las ramas de los arboles se extienden sobre heredades, jardines o patios vecinos, el dueño de estos tendrá derecho de que se corten en cuanto se extiendan sobre su propiedad, y si fueren las raíces de los arboles las que se extendieren en el suelo de otro, éste podrá hacerlas cortar por si mismo dentro de su heredad, pero con previo aviso al vecino"

g) Persecucion de animales o enjambres de abejas propios en predio ajeno y destrucción de animales ajenos en predio propio Reglamentado en el Código Civil para el Distrito Federal en sus artículos 861, 865 y 866 que a la letra señalan

Art 861 - "Si la pieza herida muriese en terrenos ajenos, el propietario de estos, o quien lo represente debera entregarla al cazador o permitir que entre a buscarla"

Art 865 - "Es licito a los labradores destruir en cualquier tiempo los animales bravios o cerriles que perjudiquen sus sementeras o plantaciones"

Art 866 - "El mismo derecho tienen respecto a las aves domésticas en los campos en que hubiere tierras sembradas de cereales u otros frutos pendientes, a los que pudieren perjudicar aquellas aves"

Asimismo el artículo 872 del mismo ordenamiento señala que:

“No se entiende que las abejas han abandonado la colmena cuando se han posado en predio propio del dueño, o este las persigue llevándolas a la vista”

A mayor abundamiento en el numeral 873 del mismo ordenamiento indica que

“Los animales feroces que se escaparen del encierro en que los tengan sus dueños, podrán ser destruidos o capturados por cualquiera. Pero los dueños pueden recuperarlos si indemnizan los daños y perjuicios que hubieren ocasionado”

h) *Derecho sancionador de los padres.* Regulado en el artículo 423 del Código Civil que a la letra dice

“Para los efectos del artículo anterior los que ejerzan la patria potestad o tengan hijos bajo su custodia, tienen la facultad de corregirlos y la obligación de observar una conducta que sirva a estos de buen ejemplo”

Las autoridades, en caso necesario auxiliaran a esas personas haciendo uso de amonestaciones y correctivos que les presten el apoyo suficiente”

i) *La Echazon* Se encuentra reglamentado por la Ley de Navegación y Comercio Marítimo en sus artículos 256 a 271 y se encuentra definida como el derecho que tiene el capitán de una nave para echar al mar las mercancías o la carga que su navío este transportando, si es que existe el peligro inminente de naufragio y con objeto de aligerar la nave para evitar su hundimiento evitando así pérdidas humanas

j) *La Huelga* Se encuentra reglamentada en los artículos 440 al 469 y demas relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del artículo 92 al 109

En general la Huelga se define como La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y cuyo objetivo principal consiste en conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital

Ahora bien, como forma intermedia entre la Autotutela y la Heterocomposición existe una tercera figura denominada autocomposición en la que las partes pueden solucionar sus conflictos de la siguiente manera

a) En forma unilateral a través del desistimiento de la demanda y desistimiento de la instancia, o bien,

b) En forma bilateral, ya sea por medio de la transacción o de la conciliación entre las partes.

El desistimiento de la instancia es procedente cuando, una vez ejercitado la acción respectiva, no se ha emplazado al demandado, o bien, cuando habiéndose emplazado al demandado, este consiente en forma expresa o tácita el mismo, pues en caso contrario, se continuara con el procedimiento hasta sus últimas consecuencias

La transacción al igual que la conciliación es el acuerdo de dos o más voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, siempre y cuando no se atente contra el interés público

1.1.2 SISTEMAS PROCESALES

Ahora bien, al proceso se le puede clasificar en tres grandes sistemas que son, a saber:

- a) Inquisitorial,
- b) Dispositivo, y
- c) Publicista

En el Sistema Inquisitorial el Estado otorga amplias facultades al juzgador, para indagar ampliamente sobre el asunto que se le plantea otorgándosele facultades extraordinarias para erigirse como parte acusadora, convirtiéndose de esta forma en juez y parte. Este tipo de proceso fue característico de los Estados absolutistas

En el sistema Dispositivo sucede todo lo contrario ya que existe un tercero imparcial que dirime el conflicto, bajo la premisa de que para el Estado todo lo que no está autorizado está prohibido. Así, el Estado tiene atribuciones delimitadas y únicamente puede ejercer las facultades expresamente consignadas en la Ley

En este sistema, los tribunales actúan como espectadores de la contienda, vigilando que el proceso se desarrolle conforme a Derecho, las partes disponen del proceso a través del ofrecimiento de los medios de prueba con el fin de lograr producir cercioramiento en el juzgador de su demanda y contestación, respectivamente

El juez en base a las constancias procesales va a dictar su resolución indicando a quien le corresponde la razón jurídica, y lo que garantiza la igualdad de las partes es la absoluta imparcialidad que el juez debe mostrar durante el desenvolvimiento del proceso y a la hora de

dictar su resolución final. Para ello las leyes procesales establecen en que casos el juzgador se debe excusar para no conocer de determinado asunto

Vale la pena mencionar que en el Sistema Dispositivo las partes deben manifestar libremente su voluntad para poner en movimiento al organo jurisdiccional en cada una de las etapas que comprende la secuela procedimental

En el Sistema Publicista se pretende borrar las exageraciones del Sistema Dispositivo y tiene las siguientes características

a) Existe una ampliación del ámbito de los poderes del Estado, a través del organo jurisdiccional, con un sentido tutelar y proteccionista de los intereses de las clases menos favorecidas, es decir, con el proposito de lograr el bien comun, tratando de corregir las desigualdades y las injusticias que propicio el capitalismo. Se puede ver esto claramente con la formación del Derecho del Trabajo y del Derecho Agrario

b) El juez ya no es un simple espectador pasivo de la contienda sino que toma en consideración la posición de cada parte auxiliando al mas debil frente al poderoso

c) Se busca la obtención de la verdad material sobre la verdad formal o ficticia

d) Existen dos instituciones fundamentales en este sistema a saber

I La prueba para mejor proveer y

II La suplencia de la queja

La primera consiste en que el juez puede ordenar el desahogo de todo tipo de diligencias probatorias aunque la parte no lo solicite

En la suplencia de la queja, el organo jurisdiccional revisa minuciosamente las constancias procesales y hace valer a través de razonamientos logico juridicos los argumentos que la parte menos favorecida omitio señalar

e) El Juez debe seguir siendo imparcial para resolver el juicio con pleno apego a la ley y equidad

f) Este tipo de proceso tiende hacia la oralidad y esto se puede ver claramente en el derecho procesal del trabajo debiendo haber concentración de actuaciones, inmediatez física del juez con las partes, la inapelabilidad de las resoluciones interlocutorias y desechamiento de todos los tramites o recursos entorpecedores de la marcha del proceso

1.1.3 FUENTES

Ahora bien, el Derecho Procesal se encuentra integrado por tres tipos de normas, a saber:

- 1. Orgánicas,**
- 2. Materiales, y**
- 3. Funcionales**

Las normas orgánicas procesales son aquellas que se encargan de establecer, regular o estructurar la organización del Poder Judicial, tanto a nivel federal como local, de cada uno de los tribunales con que se cuenta

Las normas materiales procesales son aquellas que se encargan de establecer la existencia de la capacidad de los sujetos que intervienen en el proceso

Las normas funcionales procesales se refieren al conjunto de reglas que se encargan de establecer el desarrollo y aplicación del proceso

Las fuentes del Derecho Procesal se pueden dividir de la siguiente manera

- a) Formales, y
- b) Materiales

Las fuentes formales se refieren a los órganos o poderes que pueden generar la norma jurídica procesal como son el Poder Legislativo Federal por conducto del Congreso de la Unión y el Poder Legislativo Local por conducto de su Cámara de Diputados

Las fuentes materiales se refieren a los códigos o leyes que contienen la norma procesal y a la Jurisprudencia que se encargan de emitir la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito y los máximos Tribunales de Justicia de cada una de las entidades federativas

1.1.4 CLASIFICACIÓN Y CONCEPTO

Para facilitar el estudio del Derecho, la doctrina lo ha clasificado de muy diversas maneras; así, desde la época romana se dividió en público y privado.

El Derecho Privado es un conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre personas particulares, consideradas en una situación de igualdad legal, ya que ninguna de ellas se encuentra investida de autoridad estatal

El Derecho Público, en cambio, está compuesto por el conjunto de normas que regulan todas aquellas relaciones jurídicas que surgen entre personas físicas o morales privadas con el Estado pero que actúa investido de autoridad soberana

El Derecho Privado se compone de las siguientes ramas

- a) Derecho Civil,
- b) Derecho Mercantil, y
- c) Derecho Internacional Privado

El Derecho Público se divide a su vez en las siguientes ramas:

- a) Derecho Constitucional,
- b) Derecho Administrativo,
- c) Derecho Procesal,
- d) Derecho Penal,
- e) Derecho Internacional Público,
- f) Derecho Fiscal, y
- g) Derecho Aduanal

Recientemente ha surgido al lado de estas ramas el denominado Derecho Social, definido como el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones entre particulares, pero que establecen y se desarrollan principios y procedimientos que protegen a determinada clase social para lograr el equilibrio con la clase social más fuerte

El Derecho Social se encuentra clasificado principalmente en:

- a) Derecho Agrario,
- b) Derecho Familiar,
- c) Derecho Laboral, y
- d) Derecho de protección al Consumidor.

Asimismo, al Derecho también se le ha dividido atendiendo al criterio de aplicación de las normas materiales para poner en movimiento los aparatos del Estado que lo aplican en:

- a) Derecho sustantivo, y
- b) Derecho procesal

El Derecho sustantivo o material se refiere a todas las normas jurídicas que conceden derechos o prerrogativas y que imponen obligaciones o deberes a todas las personas que forman parte de la sociedad

El Derecho procesal o adjetivo es aquel que contiene las normas que regulan la actuación de los organismos del Estado que aplican el derecho para la impartición de justicia

Los códigos o leyes procesales son todas aquellas que contienen las normas clasificadas como adjetivas o instrumentales que indican la forma o manera de como se debe desenvolverse el proceso

En nuestra opinión el Derecho Procesal o Adjetivo es aquel que contiene disposiciones que permiten llevar a la práctica el derecho sustantivo que contiene la norma concreta que beneficia a una persona determinada y que en caso de ser conculcada va a ser reclamada por el agraviado ante los tribunales respectivos que determinaran lo conducente

El maestro Héctor Fix Zamudio¹ define al Derecho Procesal como

"El conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo".

Al contrario de lo que el catedrático universitario Néstor de Buen² dice, citando a Jaime Guasp, de que el Derecho Procesal es autónomo, nosotros creemos que nunca podrá ser una rama autónoma del Derecho, ya que si bien es cierto que no es secundario ni accesorio, se debe aceptar su complementariedad ya que su objeto principal es llevar a la práctica el derecho material o sustantivo que contiene los derechos y obligaciones de todo tipo de relación jurídica y ello lo logra a través de la aplicación, que los Tribunales competentes hacen, de la norma al caso concreto controvertido para solucionarlo o disminuirlo

De lo anterior podemos concluir que tanto el derecho formal como el material se correlacionan y complementan pues no puede existir uno sin el otro

El doctor Carlos Arellano García³ propone el siguiente concepto

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS *Diccionario Jurídico Mexicano*, 4a. ed. México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, pág. 1034.

² Cf. BUEN LOZANO, Néstor de *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S. A., 1988 pág. 33.

³ ARELLANO GARCÍA, Carlos *Teoría General del Proceso*, 2a. ed. México, Ed. Porrúa, S.A. 1984 pág. 12.

"Entendemos por proceso jurisdiccional el cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas".

Al vínculo o nexo que se establece entre los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado con facultades jurisdiccionales, es decir, ante los tribunales propiamente dichos y representados por un juez, se le conoce como relación jurídica procesal

La relación jurídica procesal se inicia con el ejercicio de la acción del actor a través de la formulación de la demanda que es presentada ante el Tribunal competente que deberá correr traslado de la misma a la contraparte

La relación jurídica procesal se perfecciona cuando el demandado da contestación a la demanda o en su caso incurre en la rebeldía

Una vez perfeccionada dicha relación, las partes no podrán alterar sus pretensiones ni defensas ni tampoco el juez cambiara los hechos señalados por las propias partes

Así, la relación jurídica procesal se integra de todas y cada una de las actuaciones que llevan acabo las partes y el juez, así como de las demás actuaciones de los demás sujetos del proceso

Es importante no confundir quien es parte en un proceso y cuales son los sujetos procesales.

Podemos definir como parte en un proceso a aquella persona que solicita, en su propio nombre o en cuyo nombre pide, la actuación de los tribunales, representados por el juez, y aquel frente al cual es pedida, y cuya resolución jurisdiccional los beneficia o perjudica directamente

Ahora bien, entendemos que Sujetos del Proceso son todas aquellas personas que de una u otra forma intervienen en la relación jurídica procesal para lograr o hacer posible que se dicte una verdad legal que resuelva un determinado litigio

A mayor abundamiento clasificaremos a los Sujetos del Proceso en sujetos procesales principales o necesarios y secundarios o auxiliares

Los sujetos procesales principales o necesarios son

- a) Juez,
- b) Actor, y
- c) Demandado.

Los sujetos procesales secundarios ó auxiliares son:

- a) Secretarios,
- b) Actuarios,
- c) Mecnógrafos,
- d) Testigos,
- e) Peritos,
- f) Abogados,
- g) Ministerio Publico, etc.

1.1.5 ETAPAS DEL PROCESO

Las Etapas o Fases del Proceso según el maestro Carlos Arellano García⁴ son las siguientes:

1.- Fase o etapa de planteamiento, en la que las partes invocan, respectivamente, ante el juez, los hechos y las normas jurídicas que les favorecen. En esta etapa se puede anticipar el ofrecimiento de pruebas cuando el derecho legislado ordena que se ofrezcan las pruebas o cuando ordena que se exhiban los documentos en los que se apoyen sus pretensiones.

2.- Fase o etapa de prueba, en la que las partes ofrecen las pruebas en que se apoyan los hechos y aun el derecho si se trata de derechos extranjero. Si hubo ofrecimiento anterior, es posible la reiteración de lo antes ofrecido o exhibido. Si legalmente ya se cerró en la etapa anterior el ofrecimiento, esta etapa se iniciara con la determinación del juzgador sobre la admisión de las probanzas o su rechazo total o parcial. Después del ofrecimiento procede la admisión o rechazo de prueba. A continuación, ha de ordenarse la recepción o desahogo de las pruebas admitidas. Previa su preparación, se procede al desahogo material y jurídico de las probanzas, con apego a los cánones legales.

3.- Fase o etapa de alegatos, en la que las partes aluden a los hechos, al derecho y a las pruebas, con argumentos jurídicos tendientes a concluir la procedencia y fundamento de sus respectivas peticiones de vista.

4.- Fase o etapa de resolución definitiva, en la que el juzgador ejercerá la esencia de su función jurisdiccional, decidiendo sobre la controversia planteada.

⁴ Ibidem.

5.- Fase o etapa de ejecutorización de sentencia, en la que, en el supuesto de no interposición de recurso, o en el supuesto de no procedencia legal de recurso alguno. En esta etapa la sentencia se convierte en verdad legal, en cosa juzgada o en sentencia ejecutoriada, que son expresiones sinónimas.

6.- Fase o etapa de recurso, en la que, ante el superior jerárquico del juzgador se ventilará el recurso o recursos interpuestos contra la sentencia. Esta fase concluirá con el fallo correspondiente al recurso, y que será confirmatorio, modificatorio o revocatorio tal fallo.

7.- Fase o etapa de amparo, en la que, si el juicio de garantías procede, todavía no se habrá dicho la última palabra hasta que cause ejecutoria la resolución de amparo.

8.- Fase o etapa de cumplimiento o de ejecución. Habrá cumplimiento cuando se acate voluntariamente lo ordenado en la sentencia. Habrá ejecución forzosa cuando la parte perdedora haya de ser impelida al cumplimiento coactivo de la conducta decretada por el fallo final que ha causado estado".

Algunas de las etapas anteriormente numeradas pueden suprimirse dependiendo del tipo del proceso que se este desarrollando. Por ejemplo, se puede omitir la etapa probatoria si las partes están de acuerdo con los hechos narrados en la demanda y contestación respectiva y el problema controvertido únicamente se refiere a un punto o varios puntos de derecho.

Así también vale la pena mencionar, que para exista una mayor rapidez en la solución de los asuntos planteados ante el Estado, se ha llegado a suprimir la fase del recurso de apelación, conocido también como segunda instancia, que debe interponerse ante el superior jerárquico del Tribunal que dictó la resolución.

1.1.6 PRINCIPIOS DEL PROCESO

El maestro Cipriano Gómez Lara¹ señala los principios fundamentales de la estructura del proceso y a su entender son los siguientes:

1. - "El contenido de todo proceso es el litigio y su finalidad es la de resolver éste.
2. - Toda relación procesal tiene una estructura triangular en la que el tribunal o el juez está colocado en el vértice superior y las dos partes, con intereses contrapuestos entre ellas, en los vértices inferiores.

¹ GÓMEZ LARA, Cipriano Teoría General del Proceso, 7ª. ed. México, Editorial UNAM, 1987 pag. 294.

3. - *El proceso es un fenómeno dinámico, transitorio y proyectivo. Esta proyectividad debe entenderse en cuanto a la estructura misma de la relación entre las partes y el juez, y en cuanto al eslabonamiento, cadena o serie, que es esencial entre uno y otros actos procesales, desde el primer acto de excitación al tribunal, hasta el último acto procesal.*
4. - *El principio de impugnación, que abre la puerta a la revisión y análisis de las resoluciones del juzgador, lleva implícitos los principios lógico y jurídico de Chiovenda citados por Castillo y Larrañaga y por de Pina. Es decir, hay impugnación procesal, en virtud de que el juzgador está obligado a actuar imparcialmente y además, al hacerlo, observando las reglas de la lógica, de la igualdad de las partes, y de la legalidad en la resolución. Todo esto nos llevará forzosamente a los principios de congruencia y de motivación de la sentencia, que debe estar presentes en todo tipo de proceso”.*

A continuación vamos a dar una breve explicación sobre los principios rectores del procedimiento y que a nuestro juicio son los más importantes

- a) Principio dispositivo,
- b) Principio de igualdad de las partes,
- c) Principio de publicidad,
- d) Principio de oralidad y escritura,
- e) Principio de concentración,
- f) Principio de economía procesal,
- g) Principio de lealtad y probidad,
- h) Principio de inmediación,
- i) Principio de congruencia de la sentencia, y
- j) Principio de impugnación

Principio dispositivo Se refiere a que quien directamente sea afectado en un derecho público subjetivo, debe excitar al órgano jurisdiccional a fin de que se avoque al conocimiento del conflicto para que resuelva a su favor según sus pretensiones planteadas en la demanda. Esto quiere decir que los Tribunales no pueden conocer de un determinado asunto sin antes haberselo planteado

Principio de igualdad de las partes Dentro de este no cabe el concepto de “Trato igual para los iguales y desigual para los desiguales” que solo opera en ciertas materias procesales. Según este principio, debe existir un equilibrio de igualdad para todos los individuos en sociedad ya que tienen los mismos derechos y obligaciones con sus semejantes, por ello, en caso de que se llegara a suscitarse un conflicto intersubjetivo, el órgano jurisdiccional debe actuar sin inclinar la balanza para algún lado, ya que como todos sabemos el juez debe ser imparcial, de lo contrario, la misma ley especifica el modo de proceder.

Principio de publicidad Por regla general se establece que las audiencias y demás actuaciones que se lleven a cabo en el proceso, deben de ser a puerta abierta, para que la sociedad pueda enterarse del asunto y por excepcion, sera a puerta cerrada, cuando asi lo dicte la moral, las buenas costumbres y cuando se atacan los derechos de terceros la cual encuentra su fundamento en el articulo 720 de la Ley Federal del Trabajo y el Código de procedimientos Civiles

Principio de oralidad Consiste en que las partes contendientes deben comparecer a juicio y manifestar verbalmente lo que a su derecho convenga, directamente ante el juzgador para hacer mas expedita la justicia, haciendo el procedimiento mas rapido y expedito, sólo se utilizara la escritura en las actuaciones mas indispensables

Principio de escritura Consiste en que las actuaciones que se llevan a cabo en un tribunal deben constar en documentos a efecto de que el organo jurisdiccional pueda dictar su resolucioen en base a dichas actuaciones

Principio de concentracion Consiste en que las leyes adjetivas deben contemplar reglas que eviten la dilacion de los procesos a traves de la reduccion de las audiencias y de todas aquellas actuaciones que tengan por objeto retrasar el proceso, evitando de esta forma que los asuntos tarden mas tiempo del debido y que abogados faltos de etica profesional alarguen el asunto. Este principio es caracteristico de los procesos predominantemente orales

Principio de economia procesal Este principio se encuentra establecido en el segundo parrafo del articulo 17 de la Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice:

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

Principio de lealtad y probidad Este principio debe entenderse de dos maneras. Que los jueces deben de ser honrados e imparciales para poder dar una resolucioen de buena fe acorde con las constancias procesales actuando siempre apegados a la ley y condenando al pago de gastos y costas a aquella parte que actue con temeridad o mala fe. Asimismo este principio se manifiesta cuando el juez de mutuo proprio desecha aquellos recursos frivolos o notoriamente improcedentes

Principio de inmediatecion Este se refiere a la relacion personal que debe existir entre el juez y las partes a efecto de que pueda darse cuenta directamente del desarrollo del proceso, recibiendo las pruebas de las partes e interrogandolas directamente sobre la controversia planteada. De igual forma es el juez quien debera dictar la sentencia que ponga fin a la

controversia que se le planteó en forma principal y directa con toda la imparcialidad que cada uno de los casos requiera.

Principio de congruencia de las sentencias Esta máxima significa que debe existir una estrecha relación de las actuaciones que se han llevado a cabo durante el juicio con la sentencia que va a recaer para solucionar la controversia. Aquí se deben de resolver todos y cada uno de los puntos cuestionados en la litis planteada, asimismo debe resolverse sobre todo lo pedido y no debe concederse mas de lo que se ha solicitado una vez que se hayan ofrecido conforme a derecho

1.1.7 FUNDAMENTO

Resulta de suma importancia mencionar el fundamento del derecho procesal porque de ello se desprenden las bases bajo las cuales todo organismo jurisdiccional deberá proceder para garantizar la impartición de justicia

Dicho fundamento se encuentra en los artículos 13, 14, 16 y 17 constitucionales y a continuación los comentaremos brevemente

El artículo 13 del Pacto Federal en su primer enunciado señala que "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales"

Este artículo, como puede apreciarse, prohíbe la existencia de leyes exclusivas y de tribunales singulares con el objeto principal de evitar que perjudique o beneficie a determinadas personas. De esta forma se establece el principio de igualdad entre todos los individuos ante la ley y ante los tribunales

El artículo 14 de la Carta Magna señala en su segundo párrafo "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho"

En este precepto se consagra la garantía de audiencia que tiene toda persona de ser oída y vencida en juicio. Así, señala que nadie puede ser privado de la vida, de la libertad ni de sus propiedades, posesiones ni derechos sino mediante un proceso que se llevara a cabo ante los tribunales competentes previamente establecidos, debiéndose cumplir estrictamente el procedimiento señalado en la ley expedida con anterioridad

La Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 159 menciona en que casos se considera violada las normas del procedimiento y, por su importancia, a continuación lo transcribimos:

"En los juicios seguidos ante tribunales civiles administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

- I. Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;
- II. Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate,
- III. Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley,
- IV. Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado
- V. Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad,
- VI. Cuando no se le concedan los terminos o prorrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley,
- VII. Cuando sin su culpa se reciban, sin su consentimiento, las pruebas ofrecidas por la otra parte, con excepcion de las que fuere instrumentos publicos,
- VIII. Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos,
- IX. Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento que produzcan indefension, de acuerdo con las demas fracciones de este mismo articulo,
- X. En los demas casos analogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, segun corresponda"

El artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estipula que:

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

En este primer párrafo del artículo se consagra la garantía de legalidad, estableciendo que nadie puede ser molestado en su domicilio, documentos, papeles o posesiones bajo ningún concepto, salvo que exista un mandamiento conforme a derecho, de la autoridad competente mediante un procedimiento, además dicho mandamiento deberá contar con los requisitos de motivación y fundamentación exigidos por la ley

El artículo 17 del Pacto Federal establece:

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

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

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones

Nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil"

En este artículo se obliga al Estado por conducto de los tribunales a impartir justicia a toda persona que así lo solicite y a tal efecto, deberán estar dispuestos en todo momento a iniciar un procedimiento en los plazos y términos establecidos en las leyes adjetivas respectivas, según la competencia de que se trate, además el personal que presta sus servicios en dichos organismos jurisdiccionales debe conducirse con probidad, pues como lo establece este precepto su servicio debe ser gratuito y por consiguiente quedan abolidas las costas judiciales.

1.2 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.2.1 ANTECEDENTES

Las ramas sociales del Derecho en general son de reciente creación pues surgieron con el inicio del presente siglo y en México tomaron forma con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917.

Particularmente, el Derecho del Trabajo comenzó a manifestarse como rama independiente cuando los trabajadores empezaron a organizarse para defensa de sus intereses comunes. Esto se vio claramente con las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

La Huelga de Cananea estalló el primero de junio de 1906 en contra de la Cananea Consolidated Cooper Co. S. A. a la cual se le exigía principalmente un salario mínimo, la ocupación mayoritaria de trabajadores mexicanos y el derecho al ascenso.

La Huelga de Río Blanco se inició cuando los trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos de Río Blanco se negaron a aceptar el laudo del entonces Presidente Porfirio Díaz de fecha 5 de enero de 1907 que les ordenaba regresar al trabajo, teniendo que aceptar el reglamento arbitrario que la asociación de patrones había impuesto.

Entre las leyes laborales de las legislaturas locales de las Entidades Federativas destacan de manera particular entre otras las siguientes:

En el Estado de México

- Ley de Vicente Villada del 30 de abril de 1904.

En Monterrey:

- **Ley de Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906.**

En Yucatán:

- **Ley del 11 de septiembre de 1914 decretada por Eleuterio Ávila.**
- **Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje del 14 de mayo de 1915 expedida por Salvador Alvarado.**
- **Ley del trabajo del 11 de diciembre de 1915 expedida por Salvador Alvarado**

En Jalisco:

- **La Ley del 2 de septiembre de 1914 dictada por Domingo Dieguez**

Del Programa del Partido Liberal y de los mejores ordenamientos laborales de las Entidades Federativas, en cuanto a derechos protectores de la clase obrera se refiere, surgieron brillantes ideas que fueron discutidas en el Congreso Constituyente de Querétaro y plasmadas en el artículo 123 de la primera Constitución Social del Mundo

En el preámbulo del artículo 123 de la Carta Magna se otorgaron facultades tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia laboral, trayendo como consecuencia el surgimiento de nuevas leyes locales fundadas en las necesidades de cada región y sin contravenir las bases que en dicho precepto se señalaron

Así, las legislaturas locales, formularon de nueva cuenta sus leyes del trabajo respectivas, dado el sistema federal establecido por la Constitución, y de manera particular destacan

En Veracruz:

- **La Ley del Trabajo de Veracruz expedida el 14 de enero de 1918.**

En Yucatán:

- **La Ley del 2 de octubre de 1918 expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, y,**
- **La Ley del 16 de septiembre de 1926 expedida por Alvaro Torres Díaz**

La disparidad de leyes laborales y los numerosos conflictos de trabajo que afectaron directamente a la economía nacional surgidos durante este periodo, motivaron una reforma a la

Constitución General de la República en sus artículos 73 fracción X y 123 en el sentido de otorgarle competencia exclusiva al Congreso Federal para expedir leyes de trabajo, quitándole así dicha la facultad a los Estados con la finalidad de unificar las prerrogativas de los trabajadores a nivel nacional. Dicha reforma fue publicada el 6 de septiembre de 1929 en el Diario Oficial de la Federación.

Posteriormente a la reforma se entregó al Congreso de la Unión un Proyecto de Código Federal del Trabajo que fue rechazado por ambas cámaras.

No fue sino hasta el año de 1931 cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto y se envió al Congreso Federal para su discusión y, una vez hechas las respectivas modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La primera Ley Federal del Trabajo contenía normas procesales del artículo 486 en adelante y los principios e instituciones procesales que contemplaron fueron evolucionando continuamente cumpliendo su cometido hasta la promulgación de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 que entró en vigor el primero de mayo de dicho año y que actualmente rige y se ha ido adaptando a las transformaciones sociales y económicas que han surgido en nuestro país, como puede observarse con las reformas a las normas procesales que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980.

1.2.2 CONCEPTO

Después de esta breve referencia histórica daremos algunos conceptos que varios juristas señalan.

Así, el Doctor Baltazar Cavazos Flores⁶ manifiesta que

"El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral".

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 preguntas más difíciles sobre temas laborales, 3ª ed. México, Editorial Trillas, 1990, pág. 74.

El maestro Mario Salinas Suárez del Real⁷ dice que:

"El derecho procesal del trabajo pertenece al público y estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los Tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos".

El insigne maestro Alberto Trueba Urbina⁸ indica que el Derecho Procesal del Trabajo es:

"El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el Proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales interobreros o interpatronales".

Para el jurista Francisco Ramírez Fonseca⁹ define al derecho Adjetivo laboral como:

"El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".

El abogado Eduardo R. Stafforini¹⁰ considera que

"El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social".

⁷ SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario Práctica Laboral Forense, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1980 pág. 4.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrua S.A., 1971 pag. 74

⁹ Cit. por IENA SÜCK Rafael y MORALES, Hugo Italo Derecho Procesal del Trabajo, 3a. ed. México, Editorial Trillas, 1990 pag. 19

¹⁰ Cit. por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Derecho Procesal del Trabajo, 2a. de México, Editorial Trillas, 1991, pág. 19.

Por último el licenciado Miguel Cantón¹¹ al referirse al derecho adjetivo laboral señala que:

"Es algo más que el conjunto de normas que al respecto hay en la Ley; es también un conjunto de doctrinas que definen las acciones que se pueden ejercitar; es también el conjunto de teorías que sobre la actuación de los tribunales de trabajo existen y es por último, también la interpretación jurídica de las normas, aún sin su aplicación, por parte de los estudiosos del Derecho en su parte propiamente procesal".

Para nosotros el Derecho Procesal del Trabajo es un sistema racional de normas instrumentales eminentemente sociales, que los órganos jurisdiccionales laborales se encargan de aplicar, con el objeto de resolver los conflictos de interés, surgidos de la relación laboral existentes entre trabajadores y patrones

De esto se desprende que la finalidad del derecho adjetivo laboral es la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo ya sea individuales o colectivos de la relación laboral existente.

1.2.3 CARACTERISTICAS

Podemos afirmar que las características principales del Derecho Laboral son las siguientes

1. Es una rama social de carácter imperativo ya que sus normas son irrenunciables y deben cumplirse,
2. Es dinámico porque se encuentra en expansión y resulta complementario del derecho del trabajo sustantivo toda vez que como ya vimos, sin un procedimiento ante los tribunales competentes sería imposible hacer valer los derechos, y
3. Es autónomo e independiente de los demás derechos procesales ya que tienen sus propios principios, instituciones bien definidas y figuras jurídicas especiales

Ahora bien, la relación jurídico procesal laboral se establece entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Locales o Federales y con cualquier otro sujeto que interviene directa o indirectamente en el desarrollo del proceso que, como ya dijimos pueden ser: los peritos, los testigos, los abogados, las partes en el proceso ya se trate de los trabajadores, los patrones o los sindicatos

¹¹ CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. México, Editorial Pac, 1988 pág. 197.

1.2.4 FUENTES

Aquellas disposiciones jurídicas de donde emana o brota tanto el derecho del trabajo como el derecho procesal del trabajo, mejor conocida como fuentes del derecho laboral se encuentran contenidas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, donde se señalan las siguientes:

- a) La Constitución,
- b) Ley Federal del Trabajo,
- c) Reglamentos,
- d) Tratados Internacionales,
- e) Analogía,
- f) Principios Generales de los anteriores ordenamientos,
- g) Principios Generales del Derecho,
- h) Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional;
- i) La Jurisprudencia,
- j) La Costumbre, y
- k) La Equidad

El artículo en comento es heredero al artículo 16 de la primera Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931

En un comentario a dicho artículo el maestro Trueba Urbina¹² opina

"Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente supletoria del derecho laboral, ya que son inaplicables las leyes civiles o mercantiles, ni los códigos procesales civiles federal o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral".

En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles ni mercantiles ni los códigos procesales civiles federal o locales, en razón de la autonomía del Derecho Laboral

En efecto el Derecho Social del Trabajo es una rama autónoma con instituciones y procedimientos propios, reconocidos plenamente a nivel internacional y en tal concepto, el legislador hizo muy bien en romper por completo la influencia civil y mercantil como fuente de la rama sustantiva y procesal del derecho laboral

¹² TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. 66 de México, Editorial Porrúa S.A., 1991. pág. 31

Resulta pertinente mencionar otras dos fuentes importantes del anteriormente llamado derecho obrero o derecho industrial

La primera es el Contrato-Ley definida por el artículo 404 de la Ley Reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional como

"El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo, en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más Entidades, o en todo el territorio nacional"

El segundo es el Contrato Colectivo de trabajo y se encuentra definida por el mismo ordenamiento en su artículo 386 como

"El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Tanto el contrato ley como el contrato colectivo del trabajo son ordenamientos que crean derechos para los trabajadores, toda vez que nunca pueden contener normas inferiores a las del artículo 123 Constitucional ni a la Ley Federal del Trabajo, ni a la Costumbre, ni a la jurisprudencia

1.2.5 PRINCIPIOS

Son las máximas sobre las cuales se debe legislar y juzgar. Se debe legislar en base a sus principios porque sirven de fuente de inspiración a los creadores del derecho y juzgar porque en caso que se vulneren los derechos del trabajador dan pauta a interponer un amparo que las máximas autoridades judiciales se encargaran de resolver

Su fundamento lo encontramos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que señala

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

Quando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

De lo antes expuesto se desprenden en las siguientes características

1. *Público.* Garantiza una resolución procesal limpia y honesta y el derecho de las partes a presenciar todas las audiencias y diligencias excepto la de discusión y votación del laudo, cuando la junta lo ordene de oficio o de instancia de parte que sea a puerta cerrada, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres
2. *Gratuito.* Esto se encuentra plenamente establecido por el artículo 17 del Pacto Federal que a lo conducente dice “ Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales”
3. *Inmediato.* Los representantes del gobierno, trabajadores y patrones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben estar en contacto íntimo con las partes, y demás sujetos del proceso, para poder dictar de manera correcta el laudo, ya que de esta forma, se percatan de la verdad real, dictando así, la verdad legal, de esta forma se obra con mayor justicia, pues la relación es más próxima y cercana
4. *Predominantemente oral.* Esto significa y presupone la presencia física de las partes en determinadas etapas del procedimiento o por medio de sus representantes a cada una de las audiencias, porque opera la preclusión procesal, ya que se le da por perdido su derecho por no ejercitarlo en tiempo
5. *Se Inicia a Instancia de Parte.* A este principio también se le denomina dispositivo, esto significa que las partes deben ejercitar la acción respectiva a fin de que las juntas locales o federales de conciliación y arbitraje les restituyan en sus derechos, con el requisito indispensable de interponer la demanda en tiempo, es decir antes de la prescripción, misma que se encuentra reglamentada en los artículos 516 al 522 de la Ley Federal del Trabajo
6. *Economía.* Las juntas deben procurar que el proceso se desarrolle lo más rápido posible con la prontitud y celeridad que el derecho procesal de trabajo requiere. Todo ello en beneficio de la clase trabajadora
7. *Concentración.* Lo que se trata de evitar es la dispersión de los procesos para impedir que se dicten laudos contradictorios, para ello existe la acumulación de juicio o a petición de parte de los procesos en los siguientes casos
 - a) Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado en el que se reclamen las mismas prestaciones.

- b) Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.
 - c) Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores al mismo demandado, y el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo
 - d) En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos, las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.
8. *Sencilles*. En el proceso laboral se debe simplificar los pasos procesales, para ello, las juntas deben exigir menor número de formalismo, ya que se exceden en cuanto a las etapas del proceso, 5 minutos tarde y se tiende por desistido a la parte que incumpla.
9. *Suplencia de la defensa deficiente* Únicamente opera en favor del trabajador, cuando la demanda ordenada por el mismo, carece de algo, por no comprender todas las prestaciones que le corresponden conforme a los hechos expuestos, la demanda se corregirá en el momento de ser admitida, a mayor abundamiento en el artículo 873 segundo párrafo especifica Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días

Es importante aclarar que la demanda interpuesta por el trabajador de los hechos narrados, en forma clara y precisa no da lugar a duda de la cual se desprende que le corresponden otras prestaciones y que por lo contrario se le prevendrá cuando los hechos narrados en el escrito de demanda sean vagos

De los principios anteriores señalados concluimos diciendo que el derecho procesal del trabajo protege y tutela a la clase mas desfavorecida de la relacion procesal

1.2.6 FUNDAMENTO

El derecho procesal laboral se encuentra fundamentado en las fracciones XX, XXI y XXII del apartado A del artículo 123 del Pacto Federal que respectivamente y a la letra dicen:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;"

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

1.3 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO BUROCRATICO

1.3.1 ANTECEDENTES

Podemos afirmar que el Derecho del Trabajo Burocrático en México jamás existió sino hasta la declaración de los derechos sociales que consagró la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, aunque, como ya veremos, los derechos laborales de los trabajadores burocratas fueron pisoteados por ordenamientos legales posteriores

Durante el siglo XIX se expidieron los siguientes ordenamientos jurídicos que hacían alusión a los empleos y empleados públicos

- a) Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana del 22 de octubre de 1814
- b) Tratados de Córdoba del 24 de agosto de 1821
- c) Acta constitutiva de la Federación del 31 de enero de 1824
- d) Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de fecha 4 de octubre de 1824.
- e) Las Siete Leyes Constitucionales del 29 de diciembre de 1836
- f) Bases orgánicas de la República Mexicana de 12 de junio de 1843.
- g) Ley del 21 de mayo de 1852 decretada por el presidente Arista
- h) Ley de Lares del 25 de mayo de 1853 y,
- i) Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de fecha 5 de febrero de 1857.

Todos estos ordenamientos legales ponían por los suelos los derechos de los empleados públicos, ya que, de manera general, estipulaban que los empleos públicos eran de carácter

temporal, que los burócratas podían ser trasladados de un lugar a otro, es decir, eran amovibles; se otorgaba la facultad al Jefe del Ejecutivo para nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho, a los empleados de las oficinas generales, designar a los empleados del gobierno y suspenderlos, el Congreso de la Unión tenía la facultad para crear o suprimir empleos públicos de la Federación, señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones, señalar el monto de los retiros y de las pensiones, privar a los servidores públicos hasta por la mitad de sus sueldos

Así, el hecho de ocupar un empleo y estar al servicio del Estado, dependía del superior jerárquico o jefe inmediato y no de un ordenamiento jurídico que regulara su situación laboral, lo que originaba y trajo como consecuencia un sin fin de arbitrariedades que perjudicaban no solo al trabajador, sino incluso a sus familiares que dependían económicamente de este

En la segunda década del siglo XX, concretamente en 1911, se discutió en la Cámara de Diputados del Poder Legislativo la conveniencia de emitir una ley que se encargara de regular las relaciones de trabajo entre el Estado y sus empleados

En este proyecto la ley se estipulaba, según Willebado Bazarte¹¹, que

"Los empleados no podrían ser privados definitivamente de su empleo sino por alguno de los motivos siguientes

1. *Que sin causa justificada faltaran a sus labores por más de cuatro días consecutivos o por más de ocho en dos meses, aun cuando no fueren continuadas las faltas;*
2. *Que fuesen condenados por sentencia ejecutoria, por delitos del orden común, a sufrir efecto mayor, prisión, relegación a colonia penal, destitución o inhabilitación para toda clase de empleos, cargos u honores conforme al Código Penal;*
3. *Que en estado de ebriedad cometiesen algún escándalo en cualquier lugar público; que frecuentaran expendios de bebidas alcohólicas, o que habitualmente se embriegasen;*
4. *Notoria mala conducta;*
5. *Insubordinación grave e injustificada. En el caso de los empleados extraños a los servicios de instrucción pública e investigación científica, se hacía expresamente la Salvedad a no ser que la superioridad del ramo considere justificada la insubordinación;*
6. *Comisión de reiteradas graves injusticias contra una misma o diversas personas que estuviesen bajo su dependencia;*
7. *Habitual aspereza, reiterada descortesía o notoria indiscreción que provoquen frecuentes desórdenes o descrédito para la oficina;*

¹¹ HAZARTE CERDAN Guillebaldo *Antecedentes de la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado*. Revista Jurídica Veracruzana. Tomo 10 número 1 Enero-Febrero, 1965 pag. 73

8. *El decaimiento progresivo del servicio que esté bajo la dirección o inspección del empleado, por falta de empeño, inteligencia, energía o dotes coordinadoras, o por sensible estancamiento en el progreso normal de dicho servicio. Respecto a los trabajadores no pertenecientes a los servicios de instrucción pública o investigación científica, se establezca, además, como causa de cese, que el servicio no se hubiese perfeccionado en los términos en que debía producirse con un esfuerzo progresista e inteligente;*
9. *Ineptitud en el desempeño de las labores o comisión de graves y frecuentes faltas en el mismo;*
10. *Que substituyesen a persona cesada sin cumplir con la ley, o que antes que entrase en vigor la misma hubiesen sido nombrados para privar de su empleo a la persona que lo estuviere desempeñando;*
11. *Respecto al personal docente femenino, el hecho de contraer matrimonio”.*

La calificación de las causas de cese del personal docente o de investigación científica debería hacerse por los superiores inmediatos en una rigurosa graduación de las jerarquías. La de las causales de cese de los empleados adscritos a los restantes servicios se determinaría, por la superioridad general del ramo o por lo que esta misma designara

En el capítulo tercero del proyecto se establecen las reglas a que deben sujetarse la autoridad que decida si un empleado está comprendido en alguno de los casos determinantes de la privación de su empleo, y las normas que se han de observar en el trámite de esta decisión

En resumen, se haría saber al empleado el cargo que se le imputaba, señalándole para formular y probar su defensa en plazo prudente, al arbitrio discrecional de la autoridad. Se guardaría estricta reserva en la tramitación, cuidando de concluir esta en el tiempo más breve posible. En caso de que la superioridad que tuviera que decidir no fuere la misma de que dependiese directamente el trabajador, esta remitiría su resolución a aquella, avisándolo previamente al afectado, para que pudiese impugnar la propia resolución ante la autoridad encargada de fallar en definitiva

Hecha la calificación de que un empleado estaba comprendido en alguna de las causales de cese, la superioridad general del ramo decretaría la privación del empleo o decidiría no haber lugar a ella. A nadie se podría privar de su puesto transcurrido un año después de haber dado motivo para ello. Tampoco se le separaría del puesto simplemente porque su servicio cambiara de nombre o porque se modificara en detalles secundarios, pues entonces se le extendería el nuevo nombramiento cuando, en virtud de meras formalidades administrativas, hubiera de renovarse la designación

Este proyecto a pesar de haber sido fundadamente defendido por los diputados José Natividad Matias, Tomas Berlanga, y Esequiel Chavez, no fue aprobado para sus opositores

que argumentaban que al Estado se le iba a impedir gobernar adecuadamente, pues con esto se le apretaba el cuello y se le ponía una bala en los pies para que no pudiera moverse.

No es sino hasta el 5 de febrero de 1917 donde se establecen plenamente los derechos de los trabajadores Mexicanos, incluyendo a los empleados estatales, en el artículo 123 de la primera Constitución Social del Mundo, cuyo texto inicial señalaba que

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

Dentro del término *empleados*, aplicando la lógica jurídica, se comprende a los trabajadores públicos, de acuerdo con el principio de que donde el legislador no distingue, el intérprete no tiene la obligación de hacerlo, pues el constituyente de Querétaro nunca aclaró nada al respecto y nunca excluyó de esta rama del derecho a la burocracia en general

Como la Constitución Federal otorgaba facultades a las Entidades Federativas para expedir leyes sobre el trabajo, el 14 de enero de 1918 surgió la Ley del trabajo del Estado de Veracruz, cometiendo una gran injusticia al contradecir el mandato constitucional que incluía a los empleados públicos en el texto del artículo 123 ya que en su artículo 8o señalaba que no eran "objeto de la ley los contratos que se refieran que los empleados y funcionarios de la administración y poderes del Estado"

Las restantes leyes que se expidieron por los congresos locales de los estados siguieron este mismo lineamiento

En el primer cuarto del presente siglo el Presidente del Poder Ejecutivo Plutarco Elías Calles hace un esfuerzo para otorgar seguridad social a los empleados estatales y crea mediante decreto la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro cuyas funciones principales eran:

- a) Conceder una pensión de retiro a los servidores estatales que cumplan 55 años de edad o bien, 35 años de servicio,
- b) Otorgar créditos a los trabajadores para la adquisición de habitaciones a largo plazo e intereses bajos

En el año 1929 se reformó el artículo 73 y el preámbulo del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con el fin de quitarle la facultad a los Congresos Estatales de expedir leyes del trabajo, por la simple razón de que existan empresas que tenían sucursales en diferentes partes de la República Mexicana, como fue el caso de

Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Industria textil y minera, etc., dejándose dicha facultad solo al Congreso Federal

Fue así, como en el mismo año el Presidente Emilio Portes Gil envía una iniciativa de Ley al Congreso de la Unión, denominado proyecto de Código Federal del Trabajo

Dicho ordenamiento, concretamente en su artículo tercero, y casi acorde con lo señalado por el preámbulo del artículo 123 Constitucional que a la letra señalaba

"Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y patronos, inclusive el Estado (la Federación, los Estados y los Municipios), cuando tengan el carácter de patrono

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

El maestro de la Cueva¹⁴ comenta que

"El proyecto segundo, formulado por una comisión de la Secretaría de Industria, decía en su Exposición de motivos

"Cuando el Estado obre como poder público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales, pues en estos casos no tiene el carácter de patrono ni constituye un factor de la vida económica que se pueda asimilar al factor capital en relación con el factor trabajo. En cambio, sí puede considerarse al Estado como patrono en todas aquellas actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituyen ejercicio del poder público ni medios indispensables para este ejercicio"

Con fecha 14 de julio de 1931 el jefe del Ejecutivo Ortiz Rubio expidió un reglamento que fijaba el Estatuto del Personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público conteniendo prerrogativas importantes como fueron

- 1) Limitar la facultad del Presidente para expedir nombramientos y cesar indiscriminadamente al personal,
- 2) Establecer el principio de estabilidad e inamovilidad del burocrata,
- 3) Otorga el derecho al personal de dicha Secretaría para ascender a mejores puestos, según sus facultades de competencia y de acuerdo con su antigüedad,

¹⁴ CUEVA, Mario de la El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 12a. ed. México, Editorial Porrúa, S.A., 1990, pág. 631.

- 4) Otorga permanencia en el empleo ya que al empleado solo se le puede separar por causa justificada que el titular del ramo se encargaria de juzgar mediante un procedimiento

El 18 de agosto de 1931 por fin se expide a la luz la Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del Artículo 123 del Pacto Federal estipulando en su artículo 2o. por considerar "preferible" que

"Las relaciones entre Estado y sus servidores se regiran por las leyes del Servicio Civil que se expidan"

Al respecto el Maestro Ruben Delgado¹¹ comenta que

"De esta manera, contrariando abiertamente al espíritu y la letra del numeral 123 se consumó en México el atentado jurídico mas grande y grave que se haya o hubiere cometido contra la Burocracia del país, conculcando en esta forma sus mas elementales derechos, puesto que el susodicho precepto constitucional amparaba desde el primero de mayo de 1917, y hasta la fecha sigue amparando, a todos los empleados de un modo general e indiscriminado, es decir, sin excepcion alguna".

No fue sino hasta el día 12 de abril de 1934 cuando el jefe del ejecutivo Abelardo L. Rodríguez que emite el acuerdo sobre organizacion y funcionamiento Civil que concede algunas prerrogativas a los Burocratas del poder Ejecutivo excluyendo aquellos empleos cargos o comisiones de caracter militar asi como a los secretarios de despacho, jefes de departamento administrativo, procuradores de la justicia de la Nacion y del Distrito Federal, subsecretarios de estado y demas altos funcionarios de la federacion, enumerados en forma limitativa, los principales derechos que consigna este acuerdo son los siguientes

1. Se establece el periodo de vacaciones,
2. Se conceden licencias hasta por el tiempo de 6 meses,
3. Se establecen los ascensos y recompensas de conservar el empleo, cargo o comisión mientras no se incurra en alguna de las causas que se señalan,
4. Percibir indemnizacion cuando se han separado de su cargo por causas que no les sean imputable
5. Disfrutar de pensiones de retiro o inhabilitacion

¹¹ DELGADO MOYA, Ruben *Algunos Aspectos del Derecho Mexicano del Trabajo Burocrático*, Revista de la Facultad de Derecho, Año VI, Número 23 Febrero-Abril, 1985 pag. 27.

Las sanciones consistian en el estrañamiento, notas malas y destitución. Esta última sólo podía hacerse por las causas siguientes

- a) Por haber recibido 10 notas malas y no compensadas por otras buenas, durante un semestre.
- b) Por imposición durante el mismo periodo de cinco multas,
- c) Por faltar injustificadamente durante mas de cinco dias consecutivos;
- d) Por obrar habitualmente de modo que perturbe el funcionamiento regular del servicio público,
- e) Por faltas graves a la disciplina,
- f) Por marcada negligencia en el trabajo.
- g) Por ebriedad habitual,
- h) Por recibir dinero o dádiva de los interesados en los negocios que tengan bajo su cuidado o responsabilidad,
- i) Por gestionar por si o por interposita persona asuntos de la secretaria o dependencia en que preste sus servicios,
- j) Por presentar documentos falsos para obtener el empleo, o haber ocultado circunstancias que lo excluyan del servicio,
- k) Por haber ejecutado actos ilicitos para el mismo objeto,
- l) Por ejecutar habitualmente en su vida privada, actos que puedan poner en peligro los intereses de la nacion confiados a su cuidado, tratandose de empleados con manejo de fondos o valores por faltar a las obligaciones señaladas en el acuerdo, y
- m) Por inhabilitacion judicial para desempeñar empleos o cargos publicos. La destitución se impondría por conducto de la respectiva comision del Servicio Civil oyendo previamente al interesado

Desgraciadamente el acuerdo Rodriguez unicamente tuvo una vigencia de 7 meses con 18 dias. Una vez transcurrido este lapso de tiempo los trabajadores burocratas quedaron en el mismo estado en que se encontraban es decir, en una desproteccion absoluta

En el año de 1938 el general Lazaro Cardenas envia un proyecto de ley al Congreso de la Union a efecto de conceder proteccion a los burocratas nacionales

Y el 5 de diciembre del mismo año se publica en el Diario Oficial de la Federacion el Estatuto Juridico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Union, esto regulaba entre otras cosas obligaciones de los trabajadores, jornada de trabajo, descanso de los salarios, nombramiento, alineacion de la relacion laboral, organizacion colectiva de los trabajadores al Servicio del Estado y el Procedimiento que debe seguirse ante el Tribunal y la Junta y Sanciones por desobediencia a las resoluciones del tribunal y Arbitraje

Esta reglamentacion laboral de las relaciones entre los servidores publicos y los poderes de la Union fue tachada de inconstitucional "por carecer de fundamento constitucional" esto

fue relativamente corta pues al término del periodo presidencial del General Lázaro Cárdenas se dejó de aplicarse y nuevamente los burocratas se quedaron sin ley laboral.

Ante esta grave situación el General Manuel Avila Camacho envió otra iniciativa al Congreso de la Unión unicamente reformando algunos aspectos secundarios del anterior Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado que tuvo vigencia hasta 1963 fecha en que fue abrogado por la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado

A continuación transcribiremos el texto procesal de dicho Estatuto

TITULO SEXTO

Del Tribunal de Arbitraje y del procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal

CAPITULO PRIMERO

De la integración del Tribunal de Arbitraje

Art 92 El Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado deberá ser colegiado y lo integraran un representante del Gobierno Federal, designado de comun acuerdo por los tres Poderes de la Union, un Representante de los Trabajadores, designado por la Federacion de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un tercer arbitro que nombraran entre si los dos representantes citados

Art 93 En el caso de que ocurran vacantes o de que se hiciere necesario aumentar el número de los miembros del Tribunal, para la designacion de los nuevos representantes se seguira el procedimiento indicado en el articulo anterior

Art 94 El miembro del Tribunal no representante del Estado o de las organizaciones de trabajadores durara en su cargo seis años y disfrutara de emolumento igual a los de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nacion, y podra ser removido por haber cometido delitos graves del orden comun o federal

Los miembros del Tribunal de Arbitraje representantes de las organizaciones obreras y del Estado, podran ser removidos libremente, por quenes los designaron

Art 95 Para ser miembro del tribunal de Arbitraje se requerira

- I Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles.
- II Ser mayor de veinticinco años.
- III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sentenciado a sufrir pena mayor de un año de reclusion por cualquier otra clase de delitos

Los representantes de las organizaciones de trabajadores al Servicio del Estado deberá haber servido a éste por un periodo no menor de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de la designación

Art 96 los miembros del Tribunal de Arbitraje solo podran ser removidos antes de la fecha en que, de acuerdo con este Estatuto, debieran abandonar sus cargos, porque se dictase contra ellos auto de formal prision por un delito grave del orden comun o federal

Art 97 Los miembros del Tribunal contarán con los Secretarios que fueren necesarios y con el personal inferior indispensable, teniendo los primeros el caracter de actuarios para evacuar todas las diligencias que les fueren encomendadas por los arbitros

Los secretarios y empleados del Tribunal estaran suetos a la presente ley, pero los conflictos que se suscitasen con motivo de la aplicacion de la misma, seran resueltos por las autoridades federales del trabajo

Art 98 Los gastos que origine el funcionamiento del tribunal de Arbitraje serán cubiertos por el Estado, consignandose la planta en el presupuesto de la Secretaria de Hacienda y crédito Publico

CAPITULO SEGUNDO

De la competencia del Tribunal

Art 99 El Tribunal de Arbitraje sera competente

- I Para conocer los conflictos individuales que se susciten entre funcionarios de una unidad burocratica y sus trabajadores y los intersindicales de cualquier unidad,
- II Para conocer los conflictos colectivos que surjan entre las organizaciones al servicio del Estado y este mismo,
- III Para conocer de los conflictos intersindicales que se susciten entre las organizaciones al servicio del Estado,
- IV Para llevar a cabo el registro de los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y la cancelacion del mismo registro

CAPITULO TERCERO

Del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje

Art 100 El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal de Arbitraje se reducira a la presentacion de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, a la respuesta que se dé en igual forma, y a una sola audiencia en la que se presentaran las pruebas y alegatos de las partes

y se pronunciará resolución , salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de diligencias posteriores, en cuyo caso se ordenará que se lleve a cabo, y, una vez efectuada, se dictará la resolución que corresponda

Art 101 La demanda debera contener

- I El nombre y domicilio del reclamante,
- II El nombre y domicilio del demandado,
- III El objeto de la demanda,
- IV Una relación detallada de los hechos, y
- V La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde la demanda, y las diligencias que con el mismo fin se solicite que sean practicadas por el Tribunal

A la demanda se acompañaran las pruebas de que disponga el reclamante y los documentos que acrediten la personalidad del representante, en caso de que aquel no pudiera ocurrir personalmente

Art 102 La contestación de la demanda debera reunir los mismos requisitos que ésta, y será presentar en un termino que no exceda de tres dias, contados a partir de la fecha en que aquella fuere notificada

Art 103 El tribunal inmediatamente que reciba la contestacion de la demanda, o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenara la practica de la diligencias que fueren necesarias y citara a las partes y a los testigos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución

Art 104 Los trabajadores deberan comparecer por si o por medio de sus representantes ante el Tribunal Cuando sean demandados y no comparezcan en ninguna de las formas prescritas, se tendra por probada la accion enderezada en su contra, salvo que comprueben su imposibilidad fisica para hacerlo

Art 105 Los funcionarios del Estado podran hacerse representantes por medio de apoderados que acrediten ese caracter mediante simple oficio

Art 106 Solo los Secretarios Generales o de Conflictos de los Sindicatos podran tener el carácter de asesores de los trabajadores ante el Tribunal, o los miembros de los mismos sindicatos en que aquellos deleguen sus facultades

Art. 107. El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presente, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

Art. 108. Cualquier incidente que se suscite con motivo de la personalidad de las partes o de su representante, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero sobre la nulidad de actuaciones u otros motivos analogos, sera resuelto de plano, de acuerdo con los principios a que se refiere el articulo anterior

Art. 109. Las notificaciones se haran personalmente a los interesados por los actuarios del Tribunal o mediante oficio enviado con acuse de recibo

Todos los terminos correran a partir del dia siguiente a aquel en que se haga el emplazamiento, citacion o notificacion, y se contara en ellos el dia del vencimiento

Art. 110. El Tribunal sancionara las faltas de respecto que se le comentan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistiran en amonestacion o multa. Esta no excedera de cincuenta pesos tratandose de trabajadores, ni de quinientos pesos tratandose de funcionarios

Art. 111. Toda compulsa de documentos debera hacerse a costa del interesado

Art. 112. Los miembros del Tribunal de Arbitraje no podran ser recusados

Art. 113. Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje seran inapelables y seran cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes. La Secretaria de Hacienda y Credito Publico se atendra a ellas para ordenar el pago de sueldos, indemnizaciones y demas que se deriven de las mismas resoluciones

Para los efectos de este articulo, el Tribunal de Arbitraje, una vez pronunciado el laudo, lo pondra en conocimiento de todas las personas y autoridades interesadas

Art. 114. Las autoridades civiles y militares estaran obligadas a prestar auxilio al Tribunal de Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello

TITULO SEPTIMO

De las Sanciones por Infracciones a esta Ley y por Desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

Art. 115. Las infracciones a la presente ley que no tengan establecida otra sanción, y la

desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje, se castigarán:

- I. Con multa hasta de mil pesos, y
- II. Con destitución del trabajador, sin responsabilidad para el Estado.

Estas sanciones serán impuestas, en su caso, por el Tribunal de Arbitraje

Este Nuevo Estatuto que fue propiamente una reforma al anterior, también fue tachado de inconstitucional, por lo cual el 7 de diciembre de 1959, López Mateos, entonces Jefe del Ejecutivo, presentó al Congreso de la Unión una iniciativa para reformar el artículo 123, dicha reforma tuvo éxito y fue publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1960 quedando dicho apartado en los siguientes términos

- B. "Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios federales y sus trabajadores
- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un 100% más de la remuneración fijada para el servicio extraordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas;
 - II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de salario íntegro.
 - III. Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;
 - IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de esta, en ningún caso los salarios podrán ser inferiores a los trabajadores en general ni en las entidades de la república;
 - V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
 - VI. Sólo podrá hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos a las leyes;
 - VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;
 - VIII. Los trabajadores gozaran del derecho de escalafón a fin de que los asuntos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

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

- a) En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal
- b) En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados, tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley.

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

XI. La seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases minimas

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad, la jubilación e invalidez, vejez y muerte
- b) En caso de accidente o enfermedad, se observara el derecho al trabajo por tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres gozaran de un mes de descanso que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos despues del mismo. Durante el periodo de lactancia tendran dos descansos extraordinarios por dia de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Ademas disfrutaran de asistencia medica y obstetricia, de medicinas, y ayuda para la lactancia y el servicio de guarderia infantil.
- d) Los familiares de los trabajadores tendran derecho a asistencia medica y medicina, en casos y proporcion que determine la ley.
- e) Se estableceran centros para vacaciones y para la recuperacion, asi como primas economicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, seran sometidos a un Tribunal Federal de Conciliacion y Arbitraje integrado segun lo prevenido en la Ley Reglamentaria

Los conflictos entre poder judicial de la federacion y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nacion,

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

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza.

Las personas que las desempeñen disfrutaran de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social

Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina¹⁶ comenta

"En la declaración de derechos sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917 estaban incluidos los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, por lo que en 1960 no se "completó la obra de los Constituyentes," sino simplemente se reprodujeron algunos principios del artículo 123 y se eliminaron otros. El Estatuto Jurídico de 1938 reglamentó por primera vez la declaración social del artículo 123 en cuanto a la burocracia. Esto se comprueba cotejando los textos respectivos."

En efecto nosotros podemos decir que así como texto original del artículo 123 se formó el texto de las leyes locales anteriores que posteriormente sirvió de base para las siguientes leyes locales con antelación a la Ley Federal del Trabajo. La Ley Federal del Trabajo sirvió de base para la expedición del estatuto jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y este a su vez sirvió para la expedición del Nuevo Estatuto Jurídico emitido por Ávila Camacho que junto las bases para la expedición de la reforma al artículo 123 de 1960 y que los Estatutos al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, 1941 y las reformas al artículo 123 del año de 1960 sirvió de base para la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado expedida en 1963

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre del mismo año y ha sido reformada en 17 ocasiones, cuenta con 165 artículos, en los cuales el artículo 36 se encuentra derogado y en general nos habla de la aplicación de la ley de la relación del trabajo, de la supletoriedad de la misma, de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares, del escalafón, de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo, de los riesgos profesionales y las enfermedades no profesionales, de las prescripciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento en el mismo, de los medios de apremio y de la ejecución del laudo de los conflictos del Poder Judicial de la Federación y sus Servidores, así como de las correcciones disciplinarias de las sanciones; su parte procesal se encuentra reglamentada en el artículo 112 en adelante.

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Sa. de México, Editorial Porra, S.A., 1980, pág. 135.

1.3.2 FUNDAMENTO

El Derecho Procesal del Trabajo Burocrático encuentra su fundamento en los artículos 73 fracción X y en el 123 Apartado B fracciones IX y XII, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra señalan

Art 73 "El Congreso tiene la facultad

X-Para legislar en toda la Republica sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica e industrial, para establecer el banco de emisión único, en términos del artículo 28 y para las leyes de trabajo reglamentarias del Artículo 123 Constitucional"

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán

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

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

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

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

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

1.3.3 CONCEPTO

El Maestro Héctor Fix Zamudio¹⁷ define al derecho Adjetivo Burocrático del Trabajo como:

"El que esta destinado a la solución de los conflictos planteados entre los empleados y funcionarios públicos y las entidades gubernamentales, tanto centralizadas como descentralizadas en las cuales presta sus servicios".

Para nosotros el Derecho del Procedimiento Burocrático es un conjunto de normas que tienden a hacer posible la solución de conflictos intersindicales, colectivos, individuales que se suscitan entre el Estado y sus empleados, actualizando de esta forma las normas del derecho sustantivo

El Derecho Procesal de Trabajo Burocrático se auxilia, para poder llevar a la práctica el derecho sustantivo, de las normas procesales de la Ley Federal del Trabajo y del Código Federal de Procedimientos Civiles, como así lo dispone el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra dice

"En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicaran supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad"

En este artículo el legislador se equivocó al incluir en el texto como ley supletoria al Código Federal de Procedimientos Civiles porque en el Derecho Civil las partes contendientes se encuentran en igualdad de condiciones y en general sus normas se ajustan a ese principio. En cambio, en el Derecho del Trabajo las partes contendientes se encuentran en un plano de desigualdad, ya que el mismo se encarga de tutelar los derechos de la clase más desprotegida, en este caso, a los trabajadores, debido a que es una rama del Derecho Social que se rige por principios totalmente diferentes que favorecen los derechos de toda una clase social y por lo tanto, no se pueden complementar entre si simple lógica jurídica y por ello el Código Federal de Procedimientos Civiles debe desaparecer de este precepto como ley supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

¹⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Ob. cit., pág. 1036.

1.3.4 PRINCIPIOS

Ahora bien, cabe hacer notar que los principios que rigen en el Derecho Procesal del Trabajo prácticamente son los mismos que se aplican en el Derecho Procesal del Trabajo Burocrático a excepción que en este último se exigen más formalidades y el procedimiento escrito predomina sobre el oral aunque, como todos sabemos, el Derecho Procesal del Trabajo es dinámico y no dudamos que dentro de muy poco tiempo desaparezcan por completo formalidades que no son esenciales y el procedimiento oral sea el que predomine sobre el escrito

1.3.5 COMPETENCIA

Como consecuencia resulta pertinente señalar la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a efecto de no confundir con la competencia que corresponde a las Juntas tanto Locales como a la Federal de Conciliación y Arbitraje al respecto transcribiremos el resumen de La Primera reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje por contener comentarios de Derecho Laboral de suma trascendencia

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son competentes para tramitar y resolver todo conflicto que se suscite entre sujetos o personas que rijan sus relaciones laborales por la Ley Federal del Trabajo, incluidas las empresas de participación estatal y, en principio, los organismos públicos descentralizados, a excepción de aquellos que de manera expresa rijan sus relaciones laborales por otra legislación

I. Consideraciones Generales.

- 1 La determinación de los patrones que rijan sus relaciones laborales por el apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria, que constituyen el régimen general, de acuerdo a la exposición histórica desarrollada en párrafos posteriores, no presenta problemas por lo que se refiere a las personas físicas, pues cualquiera que utilice los servicios de uno o varios trabajadores asume tal carácter, ya que los regímenes de excepción, de los que nos ocuparemos más adelante, se refieren exclusivamente a personas jurídicas
- 2 Respecto de las personas jurídicas que utilicen los servicios de uno o varios trabajadores, cuando su constitución o creación se realice por medio de actos jurídicos de derecho

privado - civil o mercantil -, tampoco hay duda en que son sujetos del régimen laboral de carácter general al que nos hemos referido, pues los regímenes de excepción se aplican únicamente a personas jurídicas cuya existencia deriva de un acto de derecho público de carácter legislativo

- 3 La consideración precedente es plenamente aplicable a las llamadas empresas de participación estatal, ya sea mayoritaria o minoritaria, pues al adoptar ellas por lo general la forma de sociedad anónima y excepcionalmente algún tipo diverso de asociación o sociedad, tienen siempre una personalidad jurídica y un patrimonio propios que las hacen independientes, totalmente, de la administración pública centralizada y no participan, obviamente, del poder público
- 4 Como por otra parte, su constitución se realizó, también generalmente, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley de Sociedades Mercantiles, y no por un acto de Poder Público (Ley o Decreto), resulta que quedan siempre encuadradas, desde el punto de vista laboral, en el régimen general previsto en el apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y en su legislación reglamentaria
- 5 En relación con las personas jurídicas cuya existencia deriva de la propia Constitución o de un acto legislativo, que reciben los servicios de una o varias personas físicas, la determinación del régimen laboral que les es aplicable, o la no aplicabilidad de ninguno, se obtiene de conformidad con los siguientes razonamientos

A) De las personas jurídicas mencionadas en esta consideración 4, es preciso distinguir a las personas que integran propiamente el Poder Público, cuya característica fundamental es participar del mismo, esto es estar investidos de 'imperium' y conservarse como órganos centralizados del Estado, las que por un acto legislativo, han sido investidas de una personalidad jurídica y de un patrimonio propio para el desempeño de actividades principalmente técnicas y de particular especialización, pero que por ello mismo, en términos generales, no participan de Poder Público, es decir, están desprovistas de 'imperium', personas jurídicas estas, a las que se denomina 'organismos descentralizados'

B) Hecha esta distinción, se insiste en que el régimen jurídico mexicano en materia laboral, se encuentra contenido en el artículo 123 Constitucional y en las leyes que reglamentan dicho precepto. El texto original del mencionado artículo 123 de la Constitución en su párrafo introductorio, era de una amplitud extraordinaria dando lugar a que la llamada 'expansividad' se convirtiera en una de las características del Derecho Mexicano del Trabajo. Sin entrar a la discusión doctrinal sobre si los llamados "servidores públicos" estaban contemplados o no por la disposición constitucional que comentamos, lo cierto es que la Ley Federal del Trabajo de 1931 cerró cualquier posible debate al establecer en su artículo 2º: "Las relaciones entre

el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes de Servicio Civil que se expidan'. Así, la Doctrina y la Jurisprudencia, en una manifestación de la expansividad antes citada, ampliaron el campo de aplicación del Derecho del Trabajo cada vez a mayor número de trabajadores, cuyos servicios personales por sus especiales características no habían sido objeto de reglamentación laboral, pero los servidores del Poder Público permanecieron al margen de toda protección constitucional.

C) Posteriormente, con objeto de proteger en alguna forma a los servidores públicos, se expidieron diversas disposiciones entre las que puede citarse el Acuerdo Presidencial de 9 de abril de 1934, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 5 de noviembre de 1939, el 5 de diciembre de 1960 se publicó en el Diario Oficial una adición al artículo 123 de la Constitución que integro un apartado 'B' conteniendo una autentica declaración de derechos sociales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito y de los antiguos Territorios Federales, que significó el primer reconocimiento a nivel constitucional de los derechos laborales de los servidores públicos. Sin embargo, esta adición constitucional limitó expresamente su aplicación a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Distrito y de los antiguos Territorios Federales, conservando consecuentemente al margen, a los servidores de los gobiernos de las entidades federativas y a los municipios y sin hacer mención a los organismos públicos descentralizados ni a las empresas de participación estatal.

D) Los servidores de los Gobiernos locales y municipales continuaron y continúan rigiéndose por las leyes del Servicio Civil vigentes en sus respectivas jurisdicciones. En cambio, los organismos públicos descentralizados y las empresas de participación estatal, que constituyeron entes dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios, regían tradicionalmente sus relaciones laborales por la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que los mismos no participan del Poder Público centralizado. En congruencia con esta situación, la fracción XXXI de apartado 'A' del artículo 123 Constitucional, estableció que la aplicación de las leyes del trabajo sería de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a las empresas administradas en forma directa, o descentralizada por el Gobierno Federal.

E) No obstante lo anterior, al expedirse en 1963 la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del ya citado apartado 'B' del artículo 123 de la Constitución, se incluyó en su artículo 1º una disposición que establece su aplicación tanto a las dependencias de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y de los antiguos Territorios Federales, como a los siguientes organismos: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del

Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Institución de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria, Comisión Nacional de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil 'Maximino Avila Camacho' y Hospital Infantil, agregando además que dicha aplicación podría hacerse extensiva a los otros organismos descentralizados similares que tengan a su cargo función de servicios públicos. A pesar de lo anterior, dicha aplicación extensiva es limitativa pues los organismos no mencionados en el precepto legal citado y que ya regían sus relaciones laborales por el original texto del artículo 123, convertido en apartado 'A' del mismo, continuaron dentro del propio régimen laboral, pudiendo citarse como los más importantes, a Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social y Ferrocarriles Nacionales de México. En congruencia con esta limitación, se ha establecido la práctica de que al crearse nuevos organismos públicos descentralizados se precisa en su Ley constitutiva el régimen laboral que le sea aplicable y por otra parte, en algunos casos, con posterioridad a la expedición de dichas leyes constitutivas se han dictado decretos que incorporaron a algunos organismos públicos descentralizados al régimen de trabajo derivado del apartado 'B' tantas veces mencionado. Ejemplo del primer caso lo es el Instituto Nacional de Astrofísica Óptica y Electrónica y del segundo, el Instituto Mexicano del Petróleo.

F) En relación con los organismos públicos descentralizados a nivel estatal, los cuales constituyen entes con personalidad jurídica y patrimonio propios, en ocasiones se les aplican, desde el punto de vista laboral. Las disposiciones contenidas en las Leyes de Servicio Civil de la Entidad Federativa que corresponde, por así establecerlo esta expresamente, o bien, por precepto que así lo indique contenido en su Ley de creación o en algún decreto posterior del Ejecutivo Local. En este caso de no existir disposición expresa, debe estimarse que su régimen es el derivado del apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y de sus leyes reglamentarias, como una consecuencia de su situación de organismo con personalidad jurídica y patrimonios propios, independientes por lo tanto de la administración local.

II. Por lo que toca a los organismos públicos descentralizados no comprendidos en los casos de excepción mencionados en el apartado I, consideración 4, inciso E), cabe hacer las consideraciones particulares siguientes:

I. Como consecuencia de su naturaleza jurídica, entes con personalidad jurídica y patrimonio propios, se convirtieron en sujetos de derecho obligados al cumplimiento de

la Ley Federal del Trabajo entonces en vigor, conservando naturalmente tal obligación, respecto a la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1° de mayo de 1970

2. De lo expuesto en la consideración precedente se desprende que la circunstancia de que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal, con base en el artículo 1° fracción II de la Ley del ISSSTE ya citado, los trabajadores al servicio de alguno o de algunos de estos organismos hayan sido incorporados al regimen de dicha Ley, significa unicamente que han adquirido la calidad de beneficiarios, en general, del sistema de seguridad social derivado de la misma, pero de ninguna manera que su regimen laboral substantivo hubiera sido modificado, de tal suerte que tanto ellos como los organismos continúan siendo sujetos laborales del apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria, particularmente de la Ley Federal del Trabajo

Conclusiones

- 1 El texto original del artículo 123 Constitucional se ocupó, de manera general, de las relaciones derivadas de prestaciones de servicio subordinado a personas físicas y jurídicas que no forman parte del Poder Público
- 2 Esta tesis, ciertamente discutible, fue adoptada por la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 3 Las empresas de participacion estatal, en tanto que no están constituidas por actos de derecho publico sino por actos de derecho privado, rigen siempre sus relaciones laborales por el Apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria
- 4 La creacion del Apartado 'B' del artículo 123 Constitucional significó el tránsito de las relaciones entre los poderes de la Union, Distrito y antiguos Territorios Federales, con quienes les prestan servicios, del campo del Derecho Administrativo, al del Derecho del Trabajo
- 5 La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hizo extensivo su régimen a algunos organismos descentralizados y asentó el principio de una posible aplicación extensiva a los demas organismos de esta naturaleza
- 6 En la practica, algunos organismos publicos descentralizados continuaron rigiendo sus relaciones laborales por el Apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria, en tanto que otros, por alguna disposicion materialmente legislativa, se ubicaron en el campo del Apartado 'B' del mismo artículo 123 de la Constitucion.
7. Teniendo el regimen laboral derivado del Apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria caracter general, los casos de excepción, en que el mismo no es aplicable, debe derivar de una disposición expresa materialmente legislativa

8. No es suficiente la incorporación de un organismo público descentralizado al régimen de seguridad social desarrollado en la ley del ISSSTE, para considerarlo desde el punto de vista laboral substantivo, en el campo del Apartado 'B' del artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria, sino que es necesario una disposición expresa materialmente legislativa, que así lo determine"

Ahora bien, en la relación laboral de los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas y de los Municipios, es importante destacar que de acuerdo a las reformas del artículo 115 de la Constitución publicadas en el Diario Oficial el 3 de febrero de 1983, específicamente la fracción IX, ha quedado en claro que sus relaciones de trabajo se regirán por las reglas que al efecto establezcan las Legislaturas Estatales, con base en lo estipulado por el Artículo 123 de la Constitución General de la República y sus disposiciones reglamentarias.

En la presentación que se hizo al Congreso de los motivos de la reforma constitucional, se manifestó que " la doctrina mexicana ha discutido así, en el caso de las relaciones laborales entre los estados y los municipios con sus servidores, son aplicables los terminos del apartado 'A' o los del apartado 'B' del artículo 123 Constitucional. Considerando que la tesis del estado patrón ya está superada, no parecería aplicables el apartado 'A', considerando la naturaleza de la relación entre los poderes locales y los federales tampoco parece procedente la aplicación del apartado 'B'. En virtud de lo anterior, las entidades federativas han dictado leyes del servicio civil en que regulan de muy diversas formas la relación de trabajo con sus servidores.

De acuerdo a esta fracción novena, del artículo 115, se establecen principios generales para que los Estados legislen sobre esta materia, teniendo como base mínimas las establecidas en el artículo 123 constitucional. La estabilidad en el empleo, la protección salarial, la seguridad y demás prestaciones que garantiza la constitución para todo trabajador, deberán reglamentarse con claridad en beneficio de los trabajadores al servicio de los Estados y de los municipios. Esta adición al texto del artículo 115, habrá de asegurar la justicia social para más de un millón de servidores públicos de los Estados y de los municipios

CAPITULO SEGUNDO

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

2.1 ANTECEDENTES

Los Tribunales de Trabajo surgieron por la necesidad de establecer autoridades jurisdiccionales propias que se abocaran al conocimiento de los conflictos laborales que surgieron entre el capital y el trabajo y los resolvieran con equidad

En un principio, las autoridades que resolvían los conflictos de trabajo por disposición de la Ley, eran los jueces del orden civil e incluso los jueces del orden penal. Posteriormente comenzaron a crearse autoridades administrativas y por último, surgieron las autoridades jurisdiccionales de carácter exclusivamente laboral

A continuación veremos su evolución a partir del presente siglo

2.1.1 LOS JUZGADOS CIVILES

En México se suscribe la Ley de Vicente Villada sobre Accidentes de Trabajo con fecha 30 de abril de 1904, cuyo artículo 8o propone la reforma al Código de Procedimientos Civiles para que se lleven en juicio sumario "las contiendas que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto"

En Monterrey surge la Ley de Bernardo Reyes el 9 de noviembre de 1906, donde se señala que las controversias relativas a los accidentes de trabajo se llevarán a cabo ante, "el

**Juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar donde ocurre el accidente”
en un procedimiento rápido y verbal**

2.1.2 EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO

El 18 de diciembre de 1911 se publica en el Diario Oficial, a iniciativa del jefe del Ejecutivo Francisco I Madero, un decreto que crea el DEPARTAMENTO DEL TRABAJO, cuya función principal es la de intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo

En seguida reproducimos parte de su contenido

“FRANCISCO I MADERO, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos decreta.

Art 1o Se establece una oficina denominada Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento

Art 2o El departamento del Trabajo estara encargado

- I** De reunir, ordenar y publicar datos e informes relacionados con el trabajo en toda la Republica
- II** Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios cuando los interesados lo soliciten
- III** Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de arbitro en sus diferencias, siempre que asi lo soliciten los interesados

Art 3o Los datos e informes relacionados con el trabajador se daran a conocer periódicamente en una publicacion consagrada a este objeto, la cual se distribuirá profusamente entre los particulares o empresas, negociaciones, camaras de comercio, agricultura e industria, autoridades, etc, así como entre los centros interesados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeros

Art 4o Se autoriza al Ejecutivo de la Union para expedir el reglamento de la presente ley”.

2.1.3 CONSEJO DE TRABAJO Y COMITE DE ARBITRAJE

En Yucatan el Gobernador Salvador Alvarado expidió el 14 de mayo de 1915, un decreto que crea los Consejos de Conciliación y Arbitraje, encargados de conocer y resolver los conflictos laborales y cuyo contenido en general consigna

Se establece con el caracter de permanente un Consejo de Trabajo y Comité de Arbitraje, para que, como lo indica su nombre, intervenga como tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo (Art. 1o.)

El consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje se compondrá de cuatro miembros de planta y dos accidentales (Art. 2o.)

Cada vez que se presente un conflicto entre el capital y el trabajo, procederá el gremio de patrones perjudicados y el gremio de obreros de que se trate a elegir, cada uno, un miembro accidental que se agrupará al Consejo y formarán parte de él durante la solución del conflicto, solamente (Art. 4.)

El Ejecutivo del Estado nombrará un árbitro con el caracter de permanente y que ejercerá las funciones de tercero en discordia en el caso en que las partes contendientes no se pusiesen de acuerdo (Art. 5o.)

El Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones entre el capital y el trabajo, formando en cada caso el expediente relativo con las demandas de una parte, que serán presentadas dentro de 48 horas de iniciada la huelga o causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte, que se emitirá dentro de igual término con un acta de conciliación que se levantará a virtud de las observaciones que hagan las partes representadas cada una por tres de sus miembros ante el Consejo, con las investigaciones que en el término de 48 horas haga este y con su resolución que emitirá dentro de las veinte y cuatro horas siguientes. Si pronunciada la resolución de veinte y cuatro horas no se apelare de ella para ante el tercero en discordia, se considerará firme la resolución, en caso contrario el tercero pronunciará su fallo, que será inapelable dentro de las veinte y cuatro horas siguientes (Art. 7o.)

2.1.4 JUNTAS DE CONCILIACION Y TRIBUNAL DE ARBITRAJE

Posteriormente, el mismo gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, Salvador Albarado, expidió una nueva Ley de Trabajo que derogó la anterior promulgada el 11 de diciembre de 1915 y con el cual se crean las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación que funcionarían en cada Distrito Industrial tenían por objeto normar las relaciones entre patrones y obreros, arreglar las diferencias y vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo. Estaban formadas por 4 miembros propietarios y 4 suplentes.

Las demandas se presentaban ante las Juntas de Conciliación en el caso de que el convenio pedido o la violación, fueran exclusivos de un Distrito Industrial. Cuando el conflicto afectará a los demás Distritos Industriales, entonces la promoción se hacía directamente ante el tribunal de Arbitraje que para este efecto funcionaba como Junta de Conciliación, sin perjuicio de que ejerciera después sus funciones propias sino hubiese habido conciliación amigable (Art. 34.).

Si no se llegaba a ningún acuerdo, remitía el expediente a la expiración del plazo de 15 días fijados al Tribunal de Arbitraje, donde tenían personalidad los mismos delegados nombrados ante la "Junta de Conciliación" (Art. 39.)

Así mismo, las Juntas tenían el deber de esforzarse para hacer llegar a las partes a un acuerdo, ya sea provisional como experimentación o definitivo con la forma de convenio Industrial. El Tribunal de Arbitraje, en cambio, tenía el poder para decidir, sin apelación, en los asuntos que le fueran presentados, excepto en el caso que tuviera que ir más allá de lo prescrito en la Ley.

El Tribunal de Arbitraje se encontraba formado de tres miembros. Un representante de los trabajadores, otro de los patronos y el último era nombrado por las Juntas de Conciliación y fungía como presidente.

Cabe hacer notar que el tiempo que debía transcurrir desde que el Tribunal de Arbitraje recibiera la demanda pasada por las Juntas de Conciliación, hasta el fallo final, no debía ser mayor de 30 días.

2.1.5 JUNTAS DE ADMINISTRACION CIVIL

En el Estado de Veracruz El General Cándido Aguilar emite un decreto el 19 de octubre de 1914 cuyos artículos 12 y 13 respectivamente señalaban lo siguiente

"Las respectivas Juntas de Administración Civil oírán las quejas de patrones y trabajadores y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en caso necesario al correspondiente inspector del Gobierno

Las propias Juntas fijarán por medio de Bando de Policía y Buen Gobierno las horas de apertura y cierre de toda clase de expendios de bebidas alcohólicas, como cantinas, pulquerías, restaurantes, cafés, etc "

2.1.6 JUNTAS MUNICIPALES

En el Estado de Jalisco el General Manuel Aguirre Berlanga, emitió un decreto con fecha 28 de diciembre de 1915 que crea las Juntas Municipales para resolver los conflictos de trabajo. Todos los conflictos de laborales sometidos ante las Juntas Municipales tenían que resolverse en una sola audiencia oyendo previamente a los interesados, teniendo en cuenta todas las pruebas que se les hayan presentado, salvo el caso en que fuera necesario la práctica de alguna inspección, que sería en un término no mayor de 3 días pronunciándose inmediatamente la resolución a los interesados después de que la diligencia quedara practicada. Se debía levantar acta circunstanciada de lo practicado comunicando la resolución a los interesados y el presidente municipal se encargaba de su ejecución. Estas resoluciones eran irrevocables y por lo tanto no procedía recurso alguno. Los asuntos debían resolverse con arreglo a los preceptos de la ley, a conciencia y buena fe de las juntas

2.1.7 DEPARTAMENTO DE TRABAJO

En el Estado de Michoacán el Gobernador Alfredo Elizondo emite el 18 de enero de 1916 un decreto por el que se establece el Departamento de Trabajo al que le atribuye la facultad de oír todas las quejas que se le presenten ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros, así como de resolver, previa citación de la parte contraria, las

mencionadas dificultades, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de ninguno de los contendientes.

2.1.8 PRESIDENTE MUNICIPAL

En el Estado de Coahuila con fecha 16 de octubre de 1916 el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles emite una ley de trabajo en la cual se atribuye a los residentes Municipales la facultad de inspeccionar, vigilar y conciliar en los casos de conflictos de trabajo. En caso de que los Presidentes Municipales no pudieran conciliar a las partes se turnaba el conflicto ante la Comision del Trabajo, si es que las partes se excedian a ello pues de lo contrario no podía conocer del conflicto, que resolvía con todos los datos que consideraba necesarios y obviamente con las pruebas que existían en el expediente.

Si no había ningún acuerdo conciliatorio ni tampoco una solución arbitral, se dejaban a salvo los derechos de las partes para que acudieran ante los tribunales comunes.

2.1.9 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 fue un triunfo de la Revolución Mexicana y de los movimientos obreros, así como una síntesis de todas las legislaciones que las Entidades Federativas expedieron, pero con un toque social. Así la exposición de motivos del artículo 123 rezaba como sigue:

"Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país. Se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brinda el poder público, se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear los medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses, los códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que lo inspiraron, se desatienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto al principal para celebrar los datos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las licencias; la conciliación y el arbitraje satisface mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.

Nos satisface cumplir con un elevado deber como éste aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de ésta H Asamblea perfeccionara magistralmente el proyecto y consignara atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la Legislación del Trabajo que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria”

Las reglas procesales del trabajo quedaron contenidas en las fracciones XX, XXI y XXII del Artículo 123 del Pacto Federal como sigue

XX Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXI Si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o ha aceptarse el laudo pronunciado por la Junta, se dara por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuese de los trabajadores, se dara por terminado el contrato de trabajo

XXII El patrono que despida a un obrero sin causa o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, ha cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendra esta obligacion cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de el malos tratos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podra eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el

Como los Artículos 73 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorgaban autoridad al Congreso de la Union y a las Legislaturas Locales para legislar en materia de trabajo y propiciaron la creacion de multiples ordenamientos laborales, amén de que con fundamento en estos preceptos, el General Venustiano Carranza emitió una Ley que daba bases para integrar las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje que funcionaban tanto en el Distrito como en Territorios Federales

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje se integraban por representantes formados por obreros, empresarios y por el Gobierno, el procedimiento que se seguia ante esas Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, se reducian a la representación por parte de los contendientes en el termino de tres dias de sus demandas y excepciones, pruebas y alegatos y al dictar una sentencia por mayoria de votos dentro de 24 horas siguientes (Art. 4)

El Artículo 5 de esta ley asignaba como único recurso responsabilidad es decir las sentencias laborales eran inapelables

El 19 de marzo de 1926 Plutarco Elias Calles promulga "El Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal con un total de 115 Artuculos y 12 transitorios, este reglamento hablaba de juntas municipales y juntas centrales

El Maestro Nestor de Buen Lozano¹² nos habla acerca de las legislaciones laborales de los estados posteriores a la promulgacion de la Constitucion de 1917 y antes de la nueva Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931

"A los efectos que aqui interesa establecer. Especificamente la posibilidad de que las juntas ejecutasen directamente sus laudos o lo hiciesen a traves de sus autoridades, preferentemente judiciales, pero también, en algun otro caso, administrativas. Es oportuno formular la clasificacion de las leyes estatales que se hacen enseguida. En el mismo cuadro se destaca si la ley admite o no la insumision al arbitraje.

En virtud de que en algunas de estas leyes no hay una referencia precisa a uno u otro extremo, también se considera en lugares especiales esa condicion".

ESTADO	PROMULGACION	EJECUCION	ARBITRAJE
Aguascalientes	6-III-28	Judicial	Insumisión
Campeche	30-XI-24	Judicial	Opción del trabajador
Coahuila	26-VIII-20	Directa	Insumisión
Colima	10-X-25	Directa	Insumisión
Chihuahua	5-VIII-22	No lo indica	Insumisión
Durango	24-X-22	Judicial	Insumisión
Guanajuato	6-V-21	Judicial	Insumisión
Hidalgo	20-XII-17	Judicial	No lo indica
Jalisco	3-IV-23	Directa	Insumisión
México	30-I-18	Gobernador	No lo indica
Michoacán	1°-IX-21	Judicial	Insumisión
Nayarit	25-X-18	No lo indica	No lo indica
Nuevo León	23-I-24	No lo indica	Insumisión
Oaxaca	21-III-26	Directa	Insumisión
San Luis Potosí	28-II-22	Judicial	Insumisión
Sinaloa	6-VIII-20	No lo indica	Insumisión
Sonora	3-X-18	No lo indica	Insumisión
Tabasco	18-X-26	Directa	Insumisión
Tamaulipas	12-VI-25	Directa	Insumisión
Veracruz	14-I-18	No lo indica	Insumisión

¹² BUEN LOZANO, Néstor de. Ob. cit., page 125 y 126.

Yucatán
Zacatecas

16-VIII-18
1º-6-27

Directa
Judicial

Insumisión
Insumisión

2.1.10 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y JUNTAS REGIONALES DE CONCILIACION REGIONALES

El Presidente Plutarco Elias Calles promulgo el 17 de septiembre de 1927 un decreto que creo la Junta Federal de Conciliacion y Arbitraje que tendria su residencia en el Distrito Federal, asi como las Juntas Regionales de Conciliacion que fueren necesarias determinando su competencia para conocer de los siguientes asuntos

- 1 Los que se susciten en las zonas federales
- 2 Cuando los conflictos que surjan en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotacion sea motivo de contrato o concesion federal
- 3 En los conflictos y problemas laborales que abarquen dos o mas Estados o un Estado en las zonas federales
- 4 En los conflictos y problemas que se deriven de los contratos de trabajo que tengan por objeto la prestacion de trabajo y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y otro de la Republica
- 5 En los casos en que por convenio escrito de la mayoria de los representantes de la industria y trabajadores del ramo, se haya afectado la jurisdiccion del Gobierno Federal

El Reglamento de la Junta de Conciliacion y Arbitraje y de las Juntas Regionales de Conciliacion se expidio el 20 de septiembre del mismo año

Posteriormente, como ya sabemos, la ley laboral se federalismo el 18 de agosto de 1931 En esta ley del trabajo se hablaba de las juntas municipales y de las juntas federales de conciliacion asi como de las juntas centrales y juntas federales de conciliacion y arbitraje y tambien mencionaremos el antecedente del Tribunal de Conciliacion y Arbitraje a las Comisiones del Servicio Civil creadas por decreto constitucional a cargo del Presidente de la Republica, General Avelardo L. Rodriguez del 12 de abril de 1934 bajo el titulo de Acuerdo Sobre Organizacion y Funcionamiento del Servicio Civil, estas comisiones de servicio civil se encontraban integradas por un presidente que era el representante del jefe de la dependencia, por dos vocales que serian los directores, jefe de departamento, oficina o servicio que tuvieran 10 años de servicio dentro de la dependencia y ademas el representante de los trabajadores burocratas. Cabe mencionar que este acuerdo fue tachado de inconstitucional por no tener

sustento cívico en el pacto federal y el jefe del ejecutivo no tiene la facultad de legislar en materia laboral y en otra materia

2.1.11 TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y JUNTAS ARBITRALES

El texto procesal del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión promulgado el 17 de septiembre de 1938 por el Congreso de la Unión a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, creó el Tribunal de Arbitraje y Las Juntas de Arbitraje

El Artículo 92 de dicho ordenamiento disponía que el Tribunal de Arbitraje deberá ser colegiado y lo integran Un representante del gobierno federal designado de común acuerdo por los tres Poderes de la Unión, un representante de los trabajadores designado por la Federación del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado, y un tercer árbitro que nombra entre sí los dos representantes citados

Además, en cada unidad gubernamental existirá una junta arbitral, que también será colegiada y estará integrada por un representante del jefe de la unidad de trabajadores y un tercero elegido en la forma anteriormente expresada. Las juntas podrán ser permanentes o accidental según la secuencia de sus labores

Como el Estatuto para los trabajadores burocratas emitido por el General Lázaro Cárdenas terminó su vigencia al término de su gobierno, el Presidente Manuel Avila Camacho mandó otra iniciativa al congreso de la unión con el nombre de Nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que fue aprobado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de abril de 1941

En este "Nuevo" Estatuto desaparecieron las Juntas Arbitrales que se formaban en cada dependencia, pero se confirmó el Tribunal de Arbitraje como el órgano facultado para dirimir las controversias que se suscitaban entre los empleados públicos y sus respectivas dependencias

El Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio del estado estaba integrado de manera colegiada por un representante del gobierno federal, designado de común acuerdo por los tres Poderes de la Unión, un representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercer árbitro que nombraban entre sí los dos representantes ya designados

La competencia del Tribunal estaba determinado en el artículo 99 que a la letra dice:

"El Tribunal de Arbitraje será competente:

- I. Para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre funcionarios de una unidad burocrática y sus trabajadores y los intersindicales de cualquier unidad;
- II. Para conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las organizaciones al servicio del estado y esta misma,
- III. Para conocer de los conflictos intersindicales que se susciten entre las organizaciones antes dichas del estado;
- IV. Para llevar a cabo el registro de los sindicatos de los trabajadores al servicio del estado y la capacitación del mismo.

2.1.12 EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Con la creación del Apartado 'B' del Artículo 123 Constitucional se dió nacimiento al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues el primer párrafo de la fracción XXII de dicho Apartado señalaba:

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

No fue sino hasta la promulgación de la Ley Reglamentaria del Apartado 'B' del Artículo 123 de la Constitución promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación al día siguiente, cuando prácticamente se creó físicamente el dicho Tribunal y se establecieron legalmente sus facultades y atribuciones así como su organización y el Artículo 3° transitorio de dicho ordenamiento mencionaba lo siguiente:

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que sustituye al Tribunal de Arbitraje seguirá conociendo de los asuntos pendientes hasta su terminación, conforme a esta ley, funcionara de acuerdo con el reglamento interior que expida".

2.2 NATURALEZA JURIDICA

Hasta ahora ningún jurista ha tratado de la manera exhaustiva y específica la naturaleza del tribunal federal de conciliación y arbitraje, no obstante podemos aplicar por analogía la misma tesis que sirvió para determinar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que sus características son similares

2.2.1 LA EJECUTORIA "GUILLERMO CABRERA"

Podemos afirmar que el conflicto que dio la pauta para determinar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje surgió con la interpretación de la fracción XXI del original Artículo 123 constitucional, ya que otorgaba la facultad tanto a los patrones como a obreros de acudir o no ante las juntas, para dirimir conflictos con la pena para el patron de que en caso de que se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta se daría por terminado el contrato de trabajo y quedaria obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad de que le resulte el conflicto y a los trabajadores se les imponía la pena de que en caso de reincidir en lo mismo se daría por terminado el contrato de trabajo

Ello motivo a que la Suprema Corte de Justicia de la Nación al año siguiente de la vigencia de la primera constitucion social pusiera en tela de juicio la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer sobre conflictos de trabajo en que se exigiera el cumplimiento de un contrato de trabajo, lo cual tiene su explicación en el hecho de que antes de 1917 los juzgados civiles se encargaban de resolver los conflictos de trabajo

Así fué como el 18 de marzo de 1918 salió a la luz la ejecutoria conocida como "Guillermo Cabrera" a la cual siguieron otras en el mismo sentido llegando a constituir jurisprudencia, y que por su importancia a continuación transcribimos:

"Que con arreglo al artículo 123 fracción XX de la constitución federal, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se ejecutarían a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, lo que supone un conflicto actor, de trabajo preferente, en que la dificultad surge por el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos, sin que la disposición legal referida pueda extenderse a demandas que atañen a las competencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse, en caso de discordancia en las partes con tribunales ordinarios y no ante las juntas judiciales"

Con esta ejecutoria se desconocía por completo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueran verdaderos tribunales de trabajo reconociéndolas únicamente como "mediadora" pues sus resoluciones podían ser o no aceptadas por el patrón o por el obrero. Esto trajo como consecuencia que los tribunales ordinarios de cada estado se les otorgaran facultades para ejecutar laudos dictados por las Juntas que como se puede apreciar, no podían ejecutar por sí mismas sus propias resoluciones

2.2.2 LA EJECUTORIA "COMPAÑIA DE TRANVIAS, LUZ Y FUERZA DE PUEBLA S.A."

Sin embargo y muy atinadamente seis años después la Suprema Corte de Justicia de la Nación, integrada por ministros de pensamiento evidentemente social, cambio el sentido de la jurisprudencia que negaba la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ejecutar sus laudos iniciando con la ejecutoria de fecha de 1 de febrero de 1924 que establecía que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales competentes para resolver no sólo conflictos colectivos sino también individuales negando que su funcionamiento violara el artículo 13 de la Constitución Federal

Ademas, en dicha ejecutoria conocida como Compañía de Tranvías, luz y Fuerza de Puebla S A , el Pleno de la Suprema Corte de la Nación que conoció del amparo en revisión señaló, con fecha 21 de agosto de 1924 categóricamente

"Considerando El juez de distrito funda la sentencia El ejercicio de este atributo de su potestad, como autoridad, corresponde a las Legislaturas Locales reglamentarlo"

Con esto las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguieron conociendo de los asuntos que se les presentaron tanto los patrones como los trabajadores, relativos a cualquier tipo de conflicto de trabajo resolviendolos y ejecutando el laudo respectivo de mutuo propio, es decir, sin necesidad de que ningun otro tribunal de lo comun lo auxiliara para tal efecto

2.2.3 EL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

Ahora bien, como ya sabemos el Tribunal de Arbitraje fue creado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Union de 1938 y ratificado por el Nuevo Estatuto de 1941.

Dicho Estatuto, como su nombre lo indica, regulaba las relaciones de trabajo entre servidores publicos del Poder Ejecutivo Federal, del Poder Legislativo Federal y del Poder Judicial Federal

La Suprema Corte de Justicia de la Nacion, organo maximo del Poder Judicial Federal, con base en el estatuto deberia acatar los laudos pronunciados por el Tribunal de Arbitraje en su contra amparando los derechos de los trabajadores, pero esto no sucedió

En efecto, la Suprema Corte no acepto la competencia del Tribunal de Arbitraje para juzgar las controversias laborales que tuvieran con sus trabajadores debido a que los laudos por él pronunciados los consideró violatorios de su soberania

Así el 2 de junio de 1943 el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló que dicho organo de justicia

"No acepta ni podra aceptar por ningun motivo ni bajo cualquier aspecto que el tribunal de arbitraje tenga facultad alguna conforme a la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Suprema a la que deben sujetarse no solo los actos de cualquier autoridad, por elevada que sea, sino aun las mismas leyes que expida el congreso de la Union para emplazar y someter a juicio a cualquier de los organos del Poder Judicial Federal, y en especial a la Suprema Corte, pues como Tribunal maximo del pais ningun otro poder de los estatuidos por la Constitución puede revisar o juzgar de sus resoluciones que constituyen el ejercicio pleno de su soberania y que por lo tanto, menos puede un Tribunal secundario, como lo es el de Arbitraje, tener facultades constitucionales para enjuiciar a la Suprema Corte"

Este comunicado fue y ha sido el criterio seguido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en nuestro concepto, de manera correcta, amen de que el Tribunal de Arbitraje

carecía de sustento constitucional para juzgar, no sólo a nuestro Máximo Tribunal, sino a cualquier autoridad o particular y por ello siempre fué tachado de inconstitucional.

En 1960, como ya sabemos, se adicionó el apartado 'B' del artículo 123 constitucional, en cuyo párrafo segundo de la fracción XXII se señaló, acorde con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que

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

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, de igual forma reglamentó, en su título IX del artículo 152 al 161, la forma en que se resolverían los conflictos que se suscitaban entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores

Podemos afirmar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un organismo constitucional, pues tiene su sustento jurídico en el párrafo primero de la fracción XII del Apartado 'B' del artículo 123 del Pacto Federal y que a la letra dice

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

También podemos afirmar que así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano administrativo desde el punto de vista formal ya que depende presupuestariamente de la Secretaría de Gobernación, pero desde el punto de vista material es un órgano jurisdiccional ya que su función primordial es dirimir los conflictos de trabajo de su competencia y que le son presentados

Por ello podemos concluir que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a pesar de depender de la Secretaría de Gobernación, es un tribunal colegiado, autónomo e independiente en cuanto a su funcionamiento y cuenta además con autoridad propia para ejecutar los laudos que dicta. Además, no es un tribunal especial, conforme a lo establecido por el artículo 13 Constitucional, ya que está sustentado por la propia Constitución y de que no conoce de negocios determinados extemporaneamente, sino de conflictos de su competencia reglamentados conforme a derecho, amén de que no tiene carácter transitorio sino permanente y se encuentra establecido con anterioridad a la presentación de los conflictos. Agregamos que no es un tribunal especial sino de jurisdicción especializada.

2.3 ORGANIZACION

2.3.1 INTEGRACION

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje esta integrado por el pleno y las salas así como lo determina la propia ley conforme al Reglamento Interior expedido por el Pleno del mismo, de la siguiente forma:

- I El Presidente
- II El Pleno
- III Las Salas
- IV Las Salas Auxiliares
- V Secretaria General de Acuerdos
- VI Secretarias Generales Auxiliares
- VII Comision interna de Administración, Programación y Evaluación
- VIII Sección de Registros
- IX Archivo General
- X Actuaria
- XI Unidad de Amparos
- XII Unidad de Orientacion e Información y Quejas
- XIII Unidad de publicaciones
- XIV Biblioteca
- XV Cuerpo de Conciliadores
- XVI Procuraduria de Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado
- XVII Unidad Administrativa

2.3.2 EL PRESIDENTE

El presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el encargado de la administración del mismo y este como organo colegiado puede funcionar tanto en Pleno como en Salas

El presidente del Tribunal es designado por el Presidente de la Republica y permanecerá en su cargo durante 6 años

El Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje cuenta con las siguientes atribuciones y obligaciones.

- I. Ejercer la representación del Tribunal**
- II. Dirigir la administración del mismo de conformidad con el Reglamento Interior de Trabajo,**
- III. Presidir las sesiones del Pleno,**
- IV. Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal,**
- V. Conceder licencias al personal del Tribunal al de confianza oyendo al jefe inmediato superior,**
- VI. Imponer las medidas disciplinarias conducentes al personal de base con sujeción a lo previsto en las Condiciones Generales de Trabajo**
- VII. Imponer a los particulares en los asuntos competentes del Pleno, las sanciones a que se refiere el artículo 163 de la Ley de la materia, informando al Pleno,**
- VIII. Asignar los expedientes a cada una de las Salas conforme a las normas que establezcan el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,**
- IX. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno,**
- X. Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas, y de las Salas Auxiliares, dictando en su caso las medidas conducentes para corregir cualquier anomalía,**
- XI. Respecto a las Salas Auxiliares, el Presidente podrá designar a un Magistrado del Pleno para la investigación correspondiente,**
- XII. Rendir los informes relativos a los amparos que interpongan en contra de los Laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno, debiendo hacerlo, en cada caso en el conocimiento del mismo,**
- XIII. Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas,**
- XIV. Convocar a las sesiones del Pleno y formular su orden del día,**
- XV. Presentar a la consideración del Pleno los manuales de organización del Tribunal, para la aprobación de su caso,**

- XVI. Presentar al Pleno las propuestas para el nombramiento de Secretario General de Acuerdos, Secretarios Generales Auxiliares, Procurador y Procuradores Auxiliares;**
- XVII. Nombrar a los Conciliadores, informando al Pleno,**
- XVIII Proponer al Pleno la solicitud de creación de plazas**
- XIX Dirigir, coordinar y controlar la realización eficiente y oportuna de los programas de trabajo del Tribunal,**
- XX Someter a la consideración del Pleno el establecimiento de la Comisión Interna de Administración, programación y evaluación del Tribunal, y**
- XXI. Presentar al Pleno para su aprobación los proyectos de asignaciones y de presupuesto del Tribunal, que la Secretaria de Gobernación le asignará para los gastos que origine su funcionamiento**

La administración del Tribunal, como ya dijimos, está a cargo del Presidente del mismo, quien ofrecerá por conducto de la Unidad Administrativa. Las demás dependencias del propio tribunal proporcionarán la ayuda, de formación y documentos que le sean solicitados con ese propósito.

Los magistrados que integran el Tribunal coadyuvarán con el Presidente del mismo para el buen funcionamiento administrativo debiendo sugerir por conducto del Presidente de cada sala todo aquello que estimen útil en relación al manejo administrativo con sus respectivas salas.

El Presidente de cada una de las Salas o Salas Auxiliares dictarán las medidas que a su juicio sean convenientes sobre el particular.

- a) Agregar a cada caso al expediente que corresponda, copia autorizada del acuerdo tomado,
- b) Dar a conocer a las Salas los acuerdos del Pleno que este considere conveniente para uniformar los criterios de carácter procesal en las mismas.

2.3.3 EL PLENO.

El Pleno es el órgano máximo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y sus disposiciones son obligatorias para el mismo, así como para las Salas y las Salas Auxiliares que funcionan fuera del Distrito Federal.

Se encuentra integrado con el Presidente del Tribunal quien lo preside y por la totalidad de los Magistrados de las Salas, no así de las Salas Auxiliares

El Pleno a petición de parte formulará por escrito dentro de las 24 horas siguientes a la terminación de las audiencias, de los asuntos de su competencia, revisará las resoluciones dictadas en las mismas, para confirmarlas, revocarlas o modificarlas

El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia

El Pleno, para poder funcionar requiere de la presencia del Presidente del Tribunal y de las mayoría de los Magistrados. Los acuerdos se tomarán por el voto nominal de todos los presentes, incluyendo al Presidente, en caso de empate, el voto del Presidente será de calidad, siendo el responsable del cumplimiento de las resoluciones

Las sesiones del Pleno serán ordinarias y extraordinarias

Las sesiones ordinarias se celebrarán semanalmente los martes, y la orden del día será formulada por el Presidente, la que se dará a conocer a los Magistrados, cuando menos 24 horas de anticipación, misma que tendrá efectos de citatorio

Las sesiones extraordinarias se celebrarán en cualquier tiempo y deberán ser convocadas por el Presidente o por la mayoría de los Magistrados y la orden del día será formulada por quien la convoque la que se dará a conocer con 48 horas de anticipación y tendrá los mismos efectos de citatorio

Al inicio de cada sesión, la orden del día propuesta se someterá a la consideración de los presentes, para efectos de su aprobación

A las sesiones del pleno, se llevará la documentación de los asuntos que se van a tratar, de conformidad con la orden del día que fue aprobada

Las sesiones del Pleno serán presididas por el Presidente del Tribunal quien dirigirá los debates y preguntará si están suficientemente discutidos los asuntos para someterlos a votación, en caso contrario se procederá a discutirlos exhaustivamente

Las disposiciones y lineamientos de orden técnico que para el mejor despacho de los asuntos emite el Pleno o el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, deberán ser comunicados al personal jurídico de las Salas y de las Salas Auxiliares por conducto de los Presidentes de las mismas quienes vigilarán su aplicación

El Pleno del Tribunal tiene asignadas las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal;**
- II Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustentar tesis contradictorias,**
- III Tramitar y resolver los conflictos colectivos que surjan entre los titulares y las organizaciones de los trabajadores a su servicio de las Dependencias del Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial del Gobierno del Distrito Federal, y 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 la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria de Seguridad, Comisión Nacional de Valores, Comisión Nacional de Electricidad y gas, Centro Materno Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil Así como de los demás organismos descentralizados y centralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos cuando sus relaciones se rijan por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional por disposición de su propio Reglamento Interior**
- IV. Conceder el registro de los sindicatos, de sus estatutos o, en su caso, dictar la cancelación de los mismos, conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamento de Escalafón y el Reglamento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene,**
- V Determinar en función de las necesidades del Servicio la ampliación de número de Salas y Salas Auxiliares que requiera el funcionamiento del Tribunal,**
- VI Imponer a los empleados del Tribunal las Funciones a que se refiere los artículos 162 y 163 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,**
- VII Conocer y aprobar el informe anual de actividades del Presidente del Tribunal y de las Salas,**
- VIII Resolver sobre las propuestas que le formule el Presidente del Tribunal, para el nombramiento del Procurador y de los Procuradores Auxiliares,**
- IX Nombrar y resolver o suspender a sus trabajadores del Tribunal en los términos de la Ley de este reglamento,**
- X Revisar y aprobar en su caso el proyecto del presupuesto del Tribunal,**
- XI Fijar el calendario oficial de labores del Tribunal procurando hacerlo coincidir con el Poder Judicial de la Federación**

En el Pleno, el Secretario General de Acuerdos del Tribunal actuará como secretario del mismo y en su ausencia lo sustituirá el Secretario General Auxiliar de la primera Sala, y así sucesivamente

El Secretario del Pleno tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones.

- a) Pasar lista de asistencia de los integrantes del Pleno,**

- b) **Certificar el quórum legal para la celebración del Pleno, tomar las votaciones y el sentido de las resoluciones,**
- c) **Dar lectura a los documentos relacionados con los asuntos que traten en la sanción,**
- d) **Levantar el acta correspondiente a la sesión del Pleno y en su caso someterla de inmediato a su aprobación y firma, con el objeto de agilizar el cumplimiento de las resoluciones formadas, entregando una copia de la misma a cada uno de los magistrados**

Las ordenes dictadas por los Magistrados, sin importar su indicación o representación, serán obedecidas sin excusa ni dilación por las personas o dependencias a quienes vayan dirigidas. Del uso de esta facultad, darán cuenta al pleno en la sesión ordenada más próxima. Con conocimiento el Pleno dictará las medidas respecto a las ordenes dictadas.

2.3.4 LAS SALAS.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá funcionar por lo menos por tres salas, las cuales podrán aumentar por acuerdo del Pleno cuando así se requiera

Cada Sala se encuentra integrada por tres Magistrados, uno designado por el Gobierno Federal, otro representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercero que funge como arbitro nombrado por los primeros de comun acuerdo y fungirá como Presidente de la Sala

El Presidente de cada una de las Salas tiene las siguiente obligaciones y facultades

- I Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala,**
- II Imponer a los particulares en los asuntos de la competencia de las Salas las sanciones a que se refiere el artículo 163 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y al de base de conformidad con lo previsto en las condiciones generales de trabajo,**
- III Vigilar que se cumplan los Laudos dictados por la Sala,**
- IV Rendir los informes en los amparos, cuando la Sala tenga el caracter de autoridad responsable, haciendolo en cada caso de conocimiento de los magistrados que integran la sala,**
- V Informar con el conocimiento de los magistrados representantes de la misma, al Presidente del Tribunal las diferencias que observe en el funcionamiento de su Sala y sugerir las medidas convenientes para corregirlas,**
- VI Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala,**

Las faltas temporales de los Presidentes de la Sala serán cubiertas por su Secretario General Auxiliar y a falta de éste los funcionarios del Presidente de la Sala que sean designados por los Magistrados representantes, sin perjuicio de las suyas propias.

En cada Sala habrá un Secretario General Auxiliar, el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para tramitar debidamente los asuntos que se ventilen en la misma.

Para el funcionamiento de cada Sala bastara la presencia del Presidente, pero los tres Magistrados que le integran deberán conocer sobre los siguientes asuntos:

- a) Los que versen sobre personalidad,
- b) Competencia,
- c) Admisión de pruebas,
- d) Nulidad de actuaciones,
- e) Destinamiento de la acción de los trabajadores en los Términos del artículo 140 de la Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo Constitucional, y de
- f) Los Laudos

A cada una de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje le corresponde:

a) Tramitar y resolver los conflictos individuales de trabajo que surjan entre los titulares y servidores públicos de las Dependencias del Poder Legislativo, Dependencias del Poder Ejecutivo 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 Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil, así como de los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones de Servicio Público, cuando el Reglamento Interior de cada uno de estos organismos así lo especifique.

b) Revisar el procedimiento de los juicios tramitados por las Salas Auxiliares, que les sean asignados a efecto de dictar al Laudo correspondiente.

Quando a juicio de las Salas se requiera la práctica de otra diligencia para mejor proveer, se ordenará que se lleve a cabo, devolviéndose el expediente por conducto del Presidente del Tribunal para esos efectos. Complementando que sea los regresara por el mismo conducto a la Sala requirente.

2.3.5 LAS SALAS AUXILIARES.

Las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no existen, pero se encuentra prevista su existencia, a todas luces necesaria, para que los conflictos individuales de Trabajo de la Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se ventilen ante ellas en los Estados donde sean creadas, a efecto de evitar la centralización que actualmente existe

De esta forma el procedimiento se vuelve tedioso, pues si un trabajador es despedido en Sonora, Ciudad Juárez, Oaxaca, Baja California o Yucatán tiene que venir a la Ciudad de México con todo y su abogado a tramitar el procedimiento respectivo, lo que trae como consecuencia que los abogados designen un lugar en la Ciudad de México un domicilio para oír y recibir notificaciones, pero si no radica en la Ciudad tiene que designar un domicilio de algún amigo o cononocido

Las Auxiliares del Tribunal de Conciliación y Arbitraje se deben establecer perfectamente en las capitales de los Estados, conforme el Pleno lo considere necesario y en base a los estudios que previamente se realicen

Las Salas Auxiliares se deberán integrar de igual forma que las Salas que cuentan con un Secretario Auxiliar, Secretarios de Acuerdos, con un Procurador y un Conciliador Auxiliar por lo menos, el numero de Actarios y el personal administrativo que el Pleno considere necesario, y debera determinar su jurisdicción territorial

Para el funcionamiento de las Salas Auxiliares bastara con la presencia del Presidente de la misma, pero los tres Magistrados que la integran deberán resolver sobre

- a) Personalidad,
- b) Competencia,
- c) Admision de pruebas,
- d) Nulidad de actuaciones,
- e) Desistimiento de la Accion de los trabajadores

La Sala a petición de parte formulada por escrito dentro de las 24 horas a la terminación de las audiencias en los asuntos de su competencia, revisara las resoluciones dictadas de las mismas para confirmarias, revocarias o modificarias

Las faltas de los presidentes de las Salas Auxiliares seran cubiertas por el Secretario General Auxiliar y la de los demas Magistrados con la persona que señale quien haya hecho la designación original

El Presidente de cada una de las Salas Auxiliares tiene asignadas, según el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala Auxiliar.**
- II. Imponer a los particulares en los asuntos y competencia de las Salas Auxiliares y las sanciones que se refiere el artículo 163 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**
- III. Remitir al Tribunal dentro de los 10 días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción al expediente respectivo.**
- IV. Complementar las diligencias para mejor proveer que hayan sido acordadas por las Salas.**
- V. Rendir los informes en el amparo cuando la Sala Auxiliar tenga el carácter de autoridad responsable, haciéndolo del conocimiento de los magistrados a los que integran.**
- VI. Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de las Salas**

El Presidente de la Sala Auxiliar con el conocimiento de los Magistrados representantes de la misma, informaran al Presidente del Tribunal de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Sala y sugerirá las medidas convenientes para corregirlas, lo que será informado al Pleno del Tribunal

A cada una de las Salas Auxiliares en los términos de la Ley le corresponde lo siguiente

a) Tramitar los Conflictos Individuales que surjan entre los titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los trabajadores a su servicio cuando estos presten sus servicios dentro de la jurisdicción que le corresponda,

b) Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior, hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo debiendo turnar, el expediente al Presidente del Tribunal, dentro de los 10 días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción quien a su vez lo remitirá a la Sala correspondiente a fin de que emita el laudo

2.3.6 SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

La Secretaria General de Acuerdos del Tribunal, como todas las secretarias de cualquier organismo publico, sea centralizado, paraestatal o descentralizado sirve para coadyuvar con el titular para el correcto desempeño de sus funciones y en la administración del mismo.

El Secretario General de Acuerdos del Tribunal, actua en las sesiones del Pleno, como Secretario y se encarga de levantar el acta respectiva de dicha sesion dando fe de los acuerdos tomados y recibe bajo su responsabilidad la documentación correspondiente a efecto de darle el trámite que le corresponde.

El Secretario General de Acuerdos cuenta con las siguientes atribuciones

- I. Sustituir al Presidente del Tribunal en sus faltas temporales y en las definitivas en tanto se expida el nuevo nombramiento,
- II. Cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales de los asuntos de la competencia del Pleno del Tribunal,
- III. Dar cuenta diariamente al Presidente del Tribunal, de los asuntos que se reciban, para tramitacion y despacho,
- IV. Dar tramite a las solicitudes de registro de los Sindicatos, de las Condiciones Generales de Trabajo, de los Reglamentos de Escalafon y de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene asi como a las promociones en los asuntos colectivos,
- V. Coadyuvar al desarrollo eficiente de los juicios que se tramitan, cuya competencia corresponda al Pleno del Tribunal,
- VI. Proporcionar apoyo al personal juridico en los procedimientos jurisdiccionales de trabajo que se tramiten,
- VII. Llevar el control y dar tramite en los asuntos de caracter colectivo haciendo la relacion a quien corresponda de acuerdo a ley de la materia,
- VIII. Para los efectos de uniformidad de criterios de caracter juridico, debera recopilar en forma permanente las tesis ejecutorias, jurisprudencia, precedentes del Tribunal y toda aquella informacion relativa a la competencia de esta, las que pondra a disposicion tanto el Pleno como de las Salas,
- IX. Dar fe de las actuaciones y diligencias en que intervenga en terminos de la Ley de la Materia y del Reglamento Interior de Trabajo,
- X. Expedir cuando proceda, certificacion sobre constancias que obren en los expedientes de la competencia del Pleno , asi como en los asuntos de la competencia del Presidente del Tribunal,
- XI. Presentar al Presidente del Tribunal todas aquellas propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las labores,

- XII. Presentar mensualmente al Pleno por conducto del Presidente del Tribunal los informes y resultados alcanzados y el funcionamiento de su secretaria; notificar oportunamente por estrados, los idas de suspensión de labores y los periodos de vacaciones, de acuerdo a las indicaciones del Pleno.**
- XIII. Dictar y en su caso autorizar con su firma, la correspondencia del Tribunal que no este reservada al Presidente, ni a los Presidentes de las Salas,**
- XIV Recibir en custodia los documentos que amparan los valores relacionados con los juicios seguidos ante el Tribunal, autorizando con su firma los endosos respectivos y haciendo entrega de estos, en cumplimiento de los acuerdos dictados en los mismos**

La Secretaria General de Acuerdos debere contar con el personal juridico y administrativo que determine el Pleno para el mejor desempeño de sus funciones

2.3.7 SECRETARIA GENERAL AUXILIAR

Las Secretarias Generales Auxiliares funcionan en cada Sala y deberan funcionar en cada Sala Auxiliar que fisicamente se integre en los Estados de la Republica

Los Secretarios Generales Auxiliares, son nombrados por el Pleno a propuesta del Presidente de la Sala o de las Salas Auxiliares que corresponda. Se encarga de recibir en custodia los documentos que amparan valores relacionados con los juicios que se siguen ante el Tribunal, autorizando con su firma los endosos efectivos y haciendo entrega de estos, en cumplimiento de los acuerdos dictados en los mismos

Ademas, los Secretarios Generales Auxiliares tienen las siguientes atribuciones

- I Recibir los expedientes asignados a las Salas y las promociones respectivas;**
- II Dar cuenta diariamente al Presidente de la Sala de los asuntos que se reciban. En los de termino, lo hara de inmediato.**
- III. cuidar el correcto desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales de los asuntos asignados a la Sala,**
- IV. Cuidar el correcto desarrollo de los asuntos que se tramiten en la Sala, supervisando los trabajos de los secretarios de acuerdos y audiencias, actuarios y demas personal adscrito a la misma.**
- V. Resolver todas las cuestiones que se susciten en las audiencias que se celebran en las Salas,**
- VI. Coadyuvar con la Secretaria General de Acuerdos del Tribunal, en lo referente a la compilacion juridica para la uniformidad de criterios,**

- VII. Dar fe de las actuaciones de las diligencias en que intervenga, en los términos de ley, que corresponda a la Sala.
- VIII. Expedir, cuando proceda, certificaciones sobre constancias que obren en los expedientes, que correspondan a la Sala.
- IX. Presentar al Presidente de la Sala, todas aquellas propuestas que tengan por objeto el mejor desempeño de las labores.
- X. Presentar mensualmente al Pleno de la Sala por conducto de su Presidente los informes de los asuntos que se tramitan en la misma.
- XI. Dictar y en su caso autorizar con su firma, la correspondencia oficial de la Sala que no este reservada al Presidente de la misma.
- XII. El Secretario General Auxiliar, al recibir documentos que amparen valores, asentará la constancia respectiva en el expediente de que se trate y de inmediato turnara el documento a la Secretaria General para su guarda y custodia de acuerdo a sus facultades asignadas.
- XIII. Distribuir desde luego y controlar la asignacion y ejecucion de las diligencias de la Sala o Salas Auxiliares

2.3.8 COMISION INTERNA DE ADMINISTRACION, PROGRAMACION Y EVALUACION

En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra establecida una Comisión Interna de Administración, Programación y Evaluación que funge como organismo de participación de las distintas áreas que tiene a fin de incrementar su eficiencia y contribuir a la del sector público en su conjunto

Esta Comisión es presidida por el Presidente del Tribunal y se integra con los Presidentes de las Salas e igualmente se integrara, cuando existan, con los Presidentes de las Salas Auxiliares

En esta Comisión funge como secretario el Jefe de la Unidad Administrativa, de la que más adelante hablaremos y funciona de acuerdo por lo dispuesto en el manual respectivo

2.3.9 SECCIÓN DE REGISTRO

La Sección de Registro del Tribunal tiene a su cargo toda la tramitación de las solicitudes de registro de los Sindicatos, de las Condiciones Generales de Trabajo, de los

Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los mismos y que se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado 'B' del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.3.10 EL ARCHIVO GENERAL

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Archivo General bajo la dependencia del Presidente del mismo.

El Pleno establecerá los manuales que al efecto apruebe la política y procedimientos para la operatividad del archivo general

El Jefe del Archivo General será el responsable de su debido funcionamiento y llevará a la organización, control y supervisión de las Secciones que lo integran, debiendo rendir un informe mensual de sus actividades al Pleno por conducto del Presidente del Tribunal

El Archivo General tendrá a su cuidado los expedientes que se formen por el registro de Sindicatos, Condiciones Generales de Trabajo, Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, Reglamentos de Escalafón, por los conflictos colectivos individuales y convenios, con los documentos que se reciban y no correspondan a un juicio, por los integrados por los conciliadores, con los diversos estudios e informes de labores, y los demás expedientes y documentos útiles de la memoria del Tribunal

El Archivo General del Tribunal contará con el personal que requieran las necesidades del servicio, cuyas tareas serán distribuidas y coordinadas por el jefe del mismo

El Archivo General del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con las siguientes secciones

- I. Oficialía de Partes,
- II. Registro de Expedientes,
- III. Promociones,
- IV. Informes,
- V. Control de Audiencias, y
- VI. Control de Guarda del archivo.

I.- La Sección de Oficialía de Partes se encarga de:

- a) Recibir y registrar todas las promociones y escritos que se presenten al Tribunal;
- b) Turnar dentro de las 24 horas siguientes a su recepción las promociones y escritos a la sección correspondiente,
- c) Previa a la distribución de las promociones y escritos que reciban, deberá verificar que los mismos estén debidamente sellados con anotación del día y hora de su presentación y al número de registro que le corresponda;
- d) Recibir los documentos debiendo poner constancia en el original, usando reloj fechador y en su defecto un sello oficial, asentando día y hora, el número de fojas que integren el documento, copias y anexos. Los mismos datos se asentarán en la copia del interesado, y
- e) Llevar un Libro de Gobierno en el que se asentará por orden numérico progresivo todas las promociones

La Oficialía de Partes funciona con un horario de las 8 30 a las 14 30 horas de lunes a viernes, quedando a criterio del Pleno cualquier modificación de acuerdo a las necesidades del Tribunal.

II.- A la Sección de Registro de Expedientes le corresponde

- a) Llevar los Libros de Gobierno que se requieran para el debido control de los expedientes,
- b) Recibir los escritos de inicio de los asuntos y formar los expedientes que corresponda, registrándolos con número progresivo en los libros respectivos,
- c) Asentar en las caratulas de los expedientes, libros de registro y tarjetas de cardex, nombre de las partes, el asunto, el número que le corresponda y la dependencia del tribunal que llevara su tramitación,
- d) Remitir los expedientes con sus anexos para su trámite, previo el acuerdo de asignación por el Presidente del Tribunal,
- e) Formar un acuerdo provisional cuando sea necesario remitir un expediente a una autoridad distinta del Tribunal, y
- f) Recopilar y formular la estadística del Tribunal

III.- La Sección de Promociones se encarga de

- a) Recibir las promociones relativas a los expedientes en trámite integrándolas a los mismos y cuando estén para acuerdo, en ambos casos, remitir el expediente con la promoción o esta sola, a la Secretaría General de Acuerdos o la Secretaría General Auxiliar que corresponda para su debido trámite;
- b) Formular las listas de turno de los expedientes y promociones para su debido control, y

- c) Llevar un registro de las promociones de expedientes que se encuentran en el Archivo General de la Nación, para que se solicite la devolución cuando proceda.

IV.- A la Sección de Informes le corresponde

- a) Permitir a las partes o a sus representantes legales previa identificación, la vista y examen de los expedientes dentro del propio local o informarles del trámite en que se encuentren,
- b) Remitir los expedientes que le sean solicitados por los Magistrados, la Secretaria General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas, el Jefe de Actuarios y el Jefe de Amparos, resguardándolos mediante vales autorizados por los mismos,
- c) Llevar el registro y control de los listados de turno para la actualización del cardex, y
- d) Organizar y controlar el cardex general del Archivo

V.- La Sección de Control de Audiencias tiene a su cargo las siguientes atribuciones

- a) Llevar un registro de las fechas señaladas para audiencia en los diversos expedientes, con el objeto de turnarlos con la oportunidad debida al Secretario de Audiencias que corresponda,
- b) Elaborar y publicar las listas de las audiencias del día señaladas en los diversos expedientes,
- c) Comunicar al Secretario de Audiencias, la razón por la cual no se le remite el expediente en el que se tenga señalada fecha para audiencia, y
- d) Entregar con toda oportunidad al Jefe de Actuarios los expedientes para notificaciones personales e inspecciones y otras diligencias, registrando al efecto en la tarjeta de control de expediente el movimiento respectivo

VI.- A la Sección de Control y Guarda del Archivo le corresponde

- a) Controlar y guardar bajo su responsabilidad los expedientes y demás documentos que conforman el Archivo del Tribunal,
- b) Registrar y controlar los listados de la correspondencia despachada y los acuses de recibo de la misma, agregando estos a su expediente,
- c) Llevar un minutario de la correspondencia despachada,
- d) Organizar los archivos de expedientes en trámite pasivo y muerto, y
- e) Remitir al Archivo General de la Nación, previo acuerdo del Pleno o de las Salas, en su caso, los expedientes del archivo muerto

2.3.11 ACTUARIA

El Pleno del Tribunal y cada una de las Salas y Salas Auxiliares deberá contar con un Jefe de Actuarios y el número de Actuarios que sea necesario para atender el volumen de asuntos, para lo cual el Pleno hará la descripción correspondiente.

El Jefe de Actuarios será el responsable de coordinar, dirigir y orientar el desempeño de las funciones de los Actuarios. Dicho funcionario deberá informar mensualmente al Presidente del Tribunal, al de las Salas o Salas Auxiliares, según el caso.

Para la distribución del Trabajo, el Jefe de Actuarios recibirá diariamente de la sección de trámite que corresponda, los expedientes o diligencias, firmando de recibido en las relaciones respectivas. De igual manera descargará los expedientes que a su vez se regresan al archivo una vez diligenciados.

Los Actuarios en el ejercicio de sus funciones deberán acatar las siguientes obligaciones:

- I. Llevar a cabo de manera oportuna y eficaz todas las notificaciones y diligencias que les sean encomendadas.
- II. Asentar el día, hora e incidentes que se presenten, en el lugar en donde se lleven a cabo las notificaciones personales y demás diligencias que se les encomienden.
- III. Llevar a cabo diligencias en lugares fuera del Distrito Federal, cuando ello les sea ordenado por el Presidente del Tribunal o por los Presidentes de las Salas.
- IV. Recibir diariamente, del Jefe de Actuarios, durante la primera hora de labores, los expedientes con los cuales deba realizarse alguna diligencia, y firmar las constancias de recibo, asentando la fecha y hora de la misma y de la devolución de los expedientes.
- V. Autorizar con su nombre y firma las constancias de las diligencias que se practiquen.
- VI. Ajustarse a la práctica de las diligencias, al cumplimiento de lo ordenado en el acuerdo respectivo, sin caer en omisiones ni excedentes en su contenido, observando en todos los casos la probidad y honradez que se requiere y las disposiciones legales aplicables al procedimiento.
- VII. Dar cuenta inmediata al Presidente del Tribunal o al Presidente de la Sala respectiva, según proceda, de los obstáculos que le hayan puesto en las diligencias que les hayan sido encomendadas.
- VIII. Rendir informe mensual al Jefe de Actuarios del Pleno o de las Salas, según corresponda, detallando el número de inspecciones desahogadas, de ejecuciones

practicadas, de notificaciones, de Laudos, y otras notificaciones personales y de cualquier otra diligencias en que hayan intervenido,

2.3.12 UNIDAD DE AMPAROS

La Unidad de Amparos del Tribunal, se avoca al trámite de los procedimientos, amparos directos o indirectos que se interpongan contra los distintos órganos del Tribunal, salvo en el caso de las Salas Auxiliares, las que deban efectuar sus respectivos tramites cuando así sean requeridos como autoridades responsables

El Jefe de la Unidad de Amparos dependera directamente del Presidente del Tribunal y contará con el personal juridico y administrativo que el Pleno le asigne para eficaz tramitación de los procedimientos de su competencia, y para el manejo de su archivo

Al Jefe de la Unidad de Amparos le corresponde distribuir el trabajo interno del área a su cargo

Las obligaciones del Jefe de la Unidad de Amparos son las siguientes

- I. Coordinarse con el Secretario General Auxiliar o con los Secretarios Generales Auxiliares, según corresponda, para que la formulacion de los proyectos de acuerdos y escritos que deben firmar los funcionarios del Tribunal que en las demandas de amparo hayan sido señaladas como autoridades responsables, se haga con la oportunidad debida,**
- II. Intervenir para que las resoluciones de las autoridades judiciales que, en materia de amparos, hayan causado estado, sean turnadas de inmediato con sus antecedentes a quien corresponda para el efecto de que se les de debido cumplimiento,**
- III. Seleccionar la Ejecutorias y Jurisprudencias en materia de Amparos, para el servicio del Tribunal. Asimismo, llevara un control estadístico de los amparos interpuestos y del sentido de las resoluciones recaídas,**
- IV. Hacer del conocimiento de las autoridades del Tribunal, señaladas como responsables en los juicios de amparo de manera inmediata, las resoluciones sobre las suspensiones y sus modificaciones, para el efecto de que, de manera oportuna, se ejecute lo conducente,**
- V. Llevar un libro de registro en el que se anote la hora y fecha de las audiencias incidentales y de fondo, así como la de en que se la hubieren despachado los informes correspondientes**

Se anotará también el sentido de las resoluciones incidentales y de fondo que hubieren causado estado

2.3.13 UNIDAD DE ORIENTACION E INFORMACION Y QUEJAS

El Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de conformidad con los lineamientos establecidos en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servicios Públicos determinará el establecimiento de una Unidad denominada de Orientación e Información y Quejas, tanto en el local sede del Tribunal como en las sedes de las Salas Auxiliares, para que cualquier interesado reciba orientación general sobre las funciones del Tribunal, o bien puedan presentarse sus denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los Servidores Públicos que presentan sus servicios en el mismo

La Unidad dependerá directamente del Presidente del Tribunal e informará semestralmente al Pleno sobre las actividades realizadas por la unidad

Cuando se presente una queja o formulada una denuncia contra un servidor público del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el Presidente dará cuenta al Pleno para que este de conformidad con los hechos determine lo conducente.

2.3.14 UNIDAD DE PUBLICACIONES

El Tribunal a través de la Unidad de Publicaciones emitirá un boletín diario, cuya dirección estará a cargo de la persona que designe el Pleno. El Presidente del Tribunal coordinará las actividades del boletín

El boletín contendrá los acuerdos emanados de la Presidencia del Tribunal, del Pleno y de cada una de las Salas y de las resoluciones del Tribunal que se crean convenientes

El Tribunal publicará un informe anual de actividades, el cual será aprobado por el Pleno en la última sesión ordinaria del mes de diciembre de cada año.

2.3.15 BIBLIOTECA

En el Tribunal Federal de Conciliación funcionará una biblioteca destinada al servicio y consulta del personal del mismo, así como de los miembros de las organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado y del público general que requiera sus servicios

El personal de la biblioteca será nombrado por el Pleno y dependerá del Presidente del Tribunal.

2.3.16 CUERPO DE CONCILIADORES

El organismo laboral contará, además, con un Cuerpo de Funcionarios Conciliadores que, en forma gratuita, para quien lo solicite intervendrá a efecto de conciliar en los conflictos individuales o colectivos, que se susciten entre titulares de una dependencia, entidad o institución y sus trabajadores, y en los que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio, así como los conflictos sindicales o intersindicales

El Cuerpo de Funcionarios Conciliadores se encuentra organizado de la siguiente manera

- 1 Un Jefe
- 2 Un Secretario
- 3 Conciliadores Auxiliares
- 4 El Personal que sea necesario

Dicho Cuerpo intervendrá en los casos de conflictos colectivos, cuando el Tribunal se los encargue y a solicitud de parte, ya sea que se haya iniciado o no el procedimiento del Tribunal, y hasta antes de que se emita el laudo correspondiente

Los Conciliadores que están facultados para intervenir en los casos de conflictos individuales de trabajo necesitan que se les encargue dicho desempeño o ya actúan de oficio

Los conciliadores propondrán soluciones que permitan el arreglo, firmarán el convenio correspondiente y se remitirá a la Sala o Sala auxiliar o al Pleno para su acuerdo según corresponda y se elevará la categoría del laudo cuando sea aprobado, mismo que lo obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada.

El convenio antes señalado no deberá contener cláusula alguna que signifique renuncia de derecho de los trabajadores ni sea contraria a la moral, en el caso de que no se llegue algún arreglo y se haya presentado la demanda respectiva, se turnará el caso de la sala correspondiente para que se proceda al arbitraje. En caso de que no exista promoción se dejará a las partes que ejerciten lo que a su derecho convenga, ofreciendo al trabajador, desde luego, los servicios gratuitos de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Jefe del Cuerpo de Conciliadores tiene las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Representar oficialmente al Cuerpo de conciliadores ante las autoridades del Tribunal,
- II. Proponer todas las medidas administrativas que sean necesarias para el mejor funcionamiento del cuerpo de conciliadores,
- III. Rendir un informe mensual al Presidente y a los Presidentes de las diferentes Salas de este Tribunal del estado que guardan los asuntos que le fueron encomendados,
- IV. Firmar toda correspondencia inherente a sus funciones,
- V. Designar de entre los Conciliadores Auxiliares, al que deba hacerse cargo de la Secretaría del Cuerpo de Funcionarios conciliadores,
- VI. Designar en cada caso al Conciliador Auxiliar que se haga cargo del asunto conciliar,
- VII. Cuidar el buen orden de su dependencia y el cumplimiento de los reglamentos y disposiciones,
- VIII. Ser el responsable de todos los asuntos que se le encomienden,
- IX. Coordinar, junto con la unidad administrativa del Tribunal el otorgamiento de licencias al personal a su servicio

El secretario del Cuerpo de Funcionarios de Conciliadores tiene las siguientes atribuciones y obligaciones

- I. Autorizar las actas, convenios y demás actuaciones que tengan lugar a este cuerpo,
- II. Dar fe a los convenios que las partes celebren, remitiéndolos a la Sala o al Pleno, según corresponde para su sanción,
- III. Tramitar la correspondencia de ese cuerpo,
- IV. Llevar los libros de registro de los asuntos tramitados con pena corporal.

Los Conciliadores Auxiliares tienen las siguientes atribuciones y obligaciones:

- I. Estudiar y tramitar oportunamente los asuntos que se les encomienden;

- II. Atender diligentemente a las partes, proponiéndoles las alternativas que tiendan a la solución del conflicto a ellos encomendados; y
- III. Rendir oportunamente los informes de los casos en que les haya tocado intervenir

2.3.17 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Procuraduría de Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, es un organismo de interés público y de carácter permanente, que tiene por objeto actuar de buena fe y cuya finalidad es actuar en forma gratuita y oportuna, siempre a petición de la parte interesada, los derechos de los trabajadores en los conflictos individuales de trabajo de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que funciona interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo cuando proceda, procurando siempre soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos y haciendo constar los resultados en actas autorizadas por la Sala respectiva

La Procuraduría se organiza de la siguiente manera:

1. Procurador
2. Subprocurador
3. Procuradores Auxiliares

El Procurador Auxiliar al que se le haya encomendado la defensa de los derechos del trabajador deberá hacerlo con todo esmero y cuidado. En su participación en los juicios deberá atender todos los aspectos que favorezcan al trabajador, con la obligación de asistir a las audiencias que se practiquen, hasta la total terminación de los asuntos, sin perjuicio de procurar siempre la conciliación de los intereses de las partes en conflicto

2.3.18 UNIDAD ADMINISTRATIVA

La Unidad Administrativa del Tribunal interviene en la adopción de las medidas técnico-administrativas tendientes a la mejor organización de normas y procedimientos para la administración de sus recursos humanos y materiales, en la elaboración del anteproyecto de su presupuesto anual y el correcto ejercicio de este, así como la prestación de los servicios generales que se requieran.

CAPITULO III
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

3.1 LA RELACION DE TRABAJO.

Antes de estudiar los conflictos de trabajo es necesario, primeramente, referirnos a la Relación de Trabajo porque es precisamente de esta de donde surgen aquellos.

3.1.1 ELEMENTOS

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define la relación de trabajo como "cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona, mediante el pago de un salario"

Como podemos ver los elementos de la relación de trabajo son los siguientes

- a) Subjetivos: Trabajador y patron
- b) Objetivos: La prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario

En materia del Derecho Laboral Burocratico no se puede entender una relación de trabajo entre el Estado con sus Servidores Públicos sino en virtud de nombramiento, pues así lo determinan los artículos 3° y 12° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra señalan:

Art 3° "Trabajador es toda aquella persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos generos en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"

Art 12 "Los trabajadores prestaran sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo"

Por su parte, el artículo 2º de la Ley en comento señala que "La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada cámara asumirán dicha relación"

De los anteriores artículos se desprenden los elementos de la relación jurídica que son los siguientes:

- a) Que el trabajador debe ser una persona física
- b) Que este trabajador debe proporcionar un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada
- c) Que debe haber un nombramiento legalmente expedido o bien que el trabajador se encuentre en las listas de raya de los trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo

Es importante destacar que la relación de trabajo entre el Estado con sus servidores públicos se establece directamente entre los titulares de las dependencias y sus empleados, de esta forma el trabajador, en caso de tener conflictos con el Estado, debe demandar al titular de la dependencia donde presta sus servicios. Ejemplo: un empleado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al ser cesado, sin causa justificada, para reclamar su derecho a la indemnización o reinstalación, debe demandar al Secretario de Hacienda y Crédito Público.

Cabe señalar que ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa (Art. 46 LFTSE).

3.1.2 EL NOMBRAMIENTO

Ahora será necesario definir el nombramiento.

El maestro Miguel Cantón Moller¹⁹ señala que

"En materia del Derecho del Trabajo Burocrático, la relación de trabajo reviste una forma especial que consiste en el llamado « nombramiento » y lo define como: un documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el presupuesto de la Dependencia de que se trata".

¹⁹ CANTÓN MOLLER, Miguel. Ob. cit., pág. 94.

Para Juan Palomar²⁰ el nombramiento es la:

"Cédula o despacho en que se asigna a uno para un oficio o cargo".

El licenciado Miguel Acosta²¹ señala que

"Es un acto materialmente administrativo (no formalmente administrativo, porque los poderes Legislativo y Jurisdiccional pueden también nombrar a sus servidores), pero pensamos que además de encontrarse dentro del rubro general del acto administrativo, comparte otras características que lo individualizan y le dan perfiles propios... que permite la aplicación de las leyes conducentes al personal y en el que concurren las voluntades del Estado y el Servidor"

El artículo 15 de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional señala que los nombramientos deberán contener

- I Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio,
- II Los servicios que deban prestarse, los que se determinaran con mayor precisión posible,
- III El caracter del nombramiento definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada,
- IV La duracion de la jornada de trabajo,
- V El sueldo y demas prestaciones que habra de percibir el trabajador; y
- VI El lugar en donde prestara sus servicios

²⁰ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas México, Editorial Porrúa, S.A., pág. 912.

²¹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. México, Editorial Porrúa S.A., 1979 pág. 556 y 557.

3.2 CONCEPTO

La palabra conflicto tiene diversas acepciones como son: problema, controversia, enfrentamiento, choque de intereses, colisión, guerra, pleito, combate, litigio, diferencias, etc

La fracción XX del apartado A de la Constitución General de la República toma como sinónimos las palabras "diferencias" y "conflictos" de trabajo. La Ley Federal del Trabajo Reglamentaria de dicho apartado también las utiliza en forma indistinta.

El doctrinario español Eugenio Pérez Botija²² define a los conflictos de trabajo como

"Toda serie de fricciones susceptibles de producciones en las relaciones laborales".

Este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes del contrato de trabajo o del cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o trabajadores."

El maestro Santos Arzola²³ explica que

"En sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"

El ilustre maestro Mario de la Cueva²⁴ comenta que

"Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo. En relación con este tema recalcamos que entre las diversas características de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia:

²² BUENLOZANO, Nestor de. Ob. cit., pag. 78

²³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Ob. cit., págs. 619 y 620

²⁴ CUEVA, Mario de la. Ob. cit., pag. 511

primeramente una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos debe ser sujeta a una relación de trabajo;... En segundo lugar, la materia sobre la que versa el conflicto ha de estar regido por las normas del derecho del trabajo".

El doctor Alberto Trueba Urbina²⁵ atinadamente señala que

"Es innecesario definir los conflictos, porque cualquier definición podría resultar redundante o incompleta, por no poder abarcar concretamente la variedad de causas que pueden originar esos conflictos o diferencias".

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales²⁶ señalan las siguientes características de los conflictos de trabajo, en comparación con los conflictos civiles

- "a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.*
- "b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral*
- "c) Parten de los sujetos antagonicos de las relaciones laborales.*
- "d) Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos y dinamicos, en cambio los conflictos civiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.*
- "e) Los conflictos de trabajo son de orden publico, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los conflictos colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente*
- "f) Ciertos autores señalan que en los conflictos de trabajo, los desiguales son tratados por la Ley y el Tribunal de manera desigual, en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la Ley y el juez.*
- "g) Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existe una serie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos civiles".*

Como puede apreciarse, las características de los conflictos laborales y de los conflictos civiles son totalmente antagonicos y es un error seguir conservando la influencia del derecho civil en el numeral 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Por otro lado, coincidimos con los maestros en el sentido de que en los conflictos de trabajo no puede existir una despersonalización de las partes, ya que estas están claramente determinadas y la resolución que se emita, sin duda alguna, les traera consecuencias juridicas que deberán acatar, perjudicándoles o beneficiándolas en su persona

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto Ob. cit., pág. 177

²⁶ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo Ob. cit., págs. 29 y 30.

3.3 CLASIFICACION

En el apartado 51 de la Exposición de los Motivos de la ley Federal del Trabajo de 1970 clasifica los conflictos de trabajo atendiendo a dos criterios que la doctrina y la jurisprudencia han tomado.

El primer criterio los divide según los intereses en juego en individuales y colectivos. Los primeros se refieren a uno o varios trabajadores individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, de despidos o riesgos de trabajo. Los segundos se dan cuando se trata de intereses de grupos de trabajadores o sindicatos, es decir, cuando afectan intereses generales de las comunidades obreras.

El segundo criterio los divide en conflictos de naturaleza jurídica y en conflictos de naturaleza económica. Los primeros se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos. Los segundos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán seguir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo clasifica los conflictos atendiendo a los sujetos que intervienen de la siguiente forma:

- a) Conflictos entre trabajadores y patrones,
- b) Conflictos interobrerros, y
- c) Conflictos interpatronales.

Los juristas Rafael Tena y Hugo I. Morales²⁷ utilizan diversos criterios para dividirlos, a saber:

SEGUN LOS INTERESES EN PUGNA:

²⁷ *Ibidem*, pág. 30

- a) Conflictos individuales;
- b) Conflictos colectivos;
- c) Conflictos jurídicos; y
- d) Conflictos económicos.

POR LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN:

- a) Entre trabajadores y patrones, *ejem.*: un despido.
- b) Entre patrones, *ejem.*: la sustitución patronal.
- c) Entre trabajadores, *ejem.*: un problema de escalafón o de preferencia de derechos.
- d) Entre sindicatos, *ejem.*: la titularidad de un contrato.
- e) Entre sindicatos y terceras personas, *ejem.*: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo a que la empresa contrate a una empresa ajena al gremio.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU LEGALIDAD:

- a) Por violación de un derecho;
- b) Por violación de una norma;
- c) Por inexistencia de condiciones de trabajo;
- d) Por desequilibrio de los factores de producción.
- e) Por incumplimiento de los pactados; y
- f) Por sometimiento al arbitraje.

El maestro Trueba Urbina²⁸ indica que

"Precisamente conforme a la doctrina, a la Ley y a la jurisprudencia invocada, podemos dividir los conflictos contentivos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber:

- a) Obrero-patronales: colectivos y jurídicos;
- b) Obrero-patronales: colectivos económicos;
- c) Interobreros: individuales y colectivos; y
- d) Obrero-patronales: individuales y jurídicos;
- e) Interpatronales: individuales y colectivos.

Las diferencias entre una misma clase social, ya sean interobreros o interpatronales, pueden ser, como se ha dicho, individuales y colectivas, pero únicamente de carácter jurídico".

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit., pag 184

El maestro Néstor De Buen Lozano²⁹ propone la siguiente clasificación de los conflictos laborales:

"a. OBRERO-PATRONALES

- a.1. Individuales de carácter jurídico.*
- a.2. Individuales de carácter económico.*
- a.3. Colectivos de carácter jurídico.*
- a.4. Colectivos de carácter económico.*

b. INTEROBREROS

c. INTERSINDICALES

d. INTERPATRONALES

e. ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO.

Nosotros agregamos otro tipo de clasificación de los conflictos atendiendo al tipo de relaciones que los originan

- a) Conflictos laborales que surgen entre las dependencias de las entidades federativas, incluyendo a los municipios con sus empleados
- b) Conflictos laborales que surgen entre las empresas industrias señaladas por la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la Republica
- c) Conflictos laborales que surgen entre los patronos y trabajadores no incluidos en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución General de la Republica
- d) Conflictos laborales que surgen entre las dependencias del Estado Federal con sus trabajadores

En conclusión todos los conflictos laborales pueden encuadrarse en la clasificación que a continuación se indica

I. CONFLICTOS INDIVIDUALES:

I. JURÍDICOS.

- a) Obrero-patronales.
- b) Interobreros.
- c) Obrero-sindicales, e
- d) Interpatronales

²⁹ BUEN LOZANO, Néstor de. Ob. cit., pag. 83

II. ECONÓMICOS.

- a) Obrero-patronales.

2. CONFLICTOS COLECTIVOS

I. JURÍDICOS

- a) Obrero-patronales; c
- b) Intersindicales.

II. ECONÓMICOS

- a) Obrero-patronales.

3.4 INDIVIDUALES

Los podemos definir como todos aquellos que al resolverse únicamente afectan intereses de orden particular sin importar el número de personas que intervengan, es decir que no sea de interés del grupo o sindicato de trabajadores

3.4.1 JURIDICOS

Son aquellos que se refieren al cumplimiento o interpretación de la Ley o de los contratos colectivos o individuales, o bien de las condiciones generales de trabajo o de los nombramientos.

A. OBRERO PATRONALES.

El doctor Nestor de Buen Lozano¹⁰ indica que los conflictos obrero patronales:

"consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral. Normalmente se trata de una relación laboral ya constituida, v. gr., en los casos de modificación, suspensión o terminación de un contrato de trabajo, pero también pueden preceder a su nacimiento, por ejemplo, en el caso en que un trabajador pretenda ser contratado con base en los derechos de preferencia previstas en los artículos 154, 155 y 157 de la LFT o ser posterior a la conclusión de la relación, v. gr., en caso de muerte del trabajador en el que sus beneficiarios reclamaran responsabilidad por riesgos profesionales a cargo del patron o, simplemente, el pago de la prima de antigüedad".

Los conflictos individuales de naturaleza jurídica son los que con mayor frecuencia se prestan ante las juntas de Conciliación y Arbitraje y, precisamente por ser lo más comunes, se tramitan en juicio "ordinario", regido en sus diversas etapas del artículo 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo

¹⁰ Ibidem, pag 81

En este tipo de conflictos los trabajadores plantean ante el órgano judicial demandas de prestaciones económicas, como son el pago de indemnización constitucional, pago de aguinaldo, vacaciones, etc y ello no significa que el conflicto sea de naturaleza económica, ya que el acto que le dio origen deriva generalmente de un incumplimiento al contrato o al nombramiento

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el artículo 124 señala que el Tribunal Federal de Conciliación Y Arbitraje será competente para

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

Un ejemplo de este tipo de conflicto lo es la terminación de los efectos de nombramiento de los empleados públicos, que se promueve ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por el titular de la dependencia Federal respectiva y cuyo procedimiento se desarrolla de la forma prevenida en el artículo 127 Bis de la Ley citada, y es el siguiente

- I La dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 Bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción,
- II Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañado de las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que posea, para el efecto que el Tribunal los solicite, y
- III Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que desahogaran pruebas, se formularán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a las fechas de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

B. INTEROBREROS.

Este tipo de conflictos atañe principalmente al derecho de preferencia a escalafón, atendiendo diversos factores que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa o dependencia gubernamental

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Trabajadores del Estado regula en el artículo TERCERO los derechos de escalafón que los trabajadores tienen asignados del artículo 47 al 76

El Artículo 50 señala como factores escalafonarios

- a) Los conocimientos,
- b) La aptitud,
- c) La antigüedad, y
- d) La disciplina y puntualidad

El Artículo 56 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado señala que las Comisiones Mixtas de Escalafón tendrán asignadas sus atribuciones, facultades, obligaciones, así como los procedimientos para poder asignar las plazas en los Reglamentos y Convenios que se celebren

Asimismo el Artículo 66 de la misma Ley señala que el procedimiento para resolver las permutas de empleos, así como las inconformidades de los trabajadores al servicio del Estado será contemplado en los reglamentos

Los conflictos interobreros regularmente están motivados por plazas que se encuentran vacantes o que son de nueva creación y dos o más trabajadores se creen con mejor derecho, se los disputan para obtener mejor retribución y condiciones de trabajo más favorables

C. OBRERO SINDICALES.

Los conflictos obrero sindicales son todos aquellos que surgen entre un sindicato con sus agremiados, ya sea con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y de exclusión o de las disposiciones plasmadas en los estatutos del sindicato

Por lo que respecta a la primera hipótesis, generalmente la empresa se encuentra involucrada pues es la que finalmente concede al trabajador el contrato o el puesto vacante a petición del sindicato

La segunda hipótesis se presenta cuando un trabajador es expulsado por el sindicato y consecuentemente la empresa lo da de baja de su trabajo

En la tercera hipótesis, la fracción VII del artículo 371 señala que los estatutos de los sindicatos deben contener los motivos y procedimientos de exclusión y correcciones disciplinarias de sus miembros. En este último caso los trabajadores pueden reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la revocación de la sanción que se le haya impuesto

Ahora bien, la misma fracción y precepto antes señalado contempla que en los casos de expulsión se deben observar las siguientes normas:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión.
- b) Cuando trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato
- g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables

Por lo que respecta al Derecho del Trabajo Burocrático, los conflictos obrero sindicales se encuentran contemplados en la fracción IV del artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y le da competencia al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para "Conocer de los conflictos sindicales "

En la práctica es difícil que los conflictos individuales de trabajo obrero sindicales se presenten, pues independientemente de lo estipulado por los artículos anteriores, existe contradicción entre los artículos 69 y 74 en relación con el artículo 76 de la LFTSE, veamos su contenido

El artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que todos los trabajadores tienen el derecho a formar parte del sindicato de la dependencia correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso no podrá dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsadas

Reafirmando lo estipulado por el artículo anterior, el artículo 74 del mismo ordenamiento indica que los empleados que por su conducta o por falta de solidaridad fueran expulsados de un sindicato perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que la Ley otorga, incluso señala el procedimiento a seguir

"La expulsión solo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día"

A contrario sensu de lo señalado por los anteriores preceptos, el artículo 76 de la Ley en comento ordena tajantemente

"El Estado no podrá aceptar en ningún caso la cláusula de exclusión".

En nuestra opinión, creemos que no se justifica que el estado niegue a los sindicatos un derecho que les es fundamental para la correcta defensa de los intereses sindicales. Por ello, se debe derogar el artículo 76 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado pues a nadie más le debe corresponder la fijación de sus normas estatutarias que al propio gremio

D. INTERPATRONALES.

Este tipo de conflictos se reglamento por primera vez en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pasando a ser el artículo 604 de la misma Ley de 1970, pero a partir de la reforma procesal que data el primero de mayo de 1980 se encuentra prevista en la fracción V del artículo 700 de la Ley en comento, misma que a la letra señala

Art. 700 "La competencia por razón del territorio que se rige por las normas siguientes:

V En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la junta del domicilio del demandado",

El doctor Mario de la Cueva¹¹ comenta al respecto

"El artículo 604 se redactó un poco por inercia, sin analizar suficientemente su conflicto, pero de pronto surgió nuevamente una pregunta que paralizó la sesión, pues se refería a si podían existir los conflictos de trabajo sólo entre patrones. Todos los miembros de la comisión se pusieron a hablar al mismo tiempo: alguno negaba la responsabilidad, en tanto otros u otros presentaron ejemplos hipotéticos y alguien balbuceó que la norma no causaba daño, que nadie la había criticado en la pasada porque lo que podía substituir como una posibilidad, lo cual por otra parte serviría para evitar una eventual laguna".

El maestro Nestor de Buen Lozano¹² señala un ejemplo hipotético

"La posibilidad de un conflicto dentro de un sindicato patronal, tanto de suspensión y/o como de control de una mesa directiva o situaciones análogas. Es obvio que los protagonistas serían, necesariamente, patrones y que nadie podría discutir la competencia escrita de la junta de conciliación y arbitraje para conocer esos conflictos".

La verdad es que tampoco existen sindicatos patronales y en materia del derecho laboral burocrático es obvio que nunca podrán existir conflictos de esta índole, pues podríamos decir que existe un sólo patron: el Estado

¹¹ CUEVA, Mario de la. Ob. cit., pag. 512.

¹² BUEN LOZANO, Néstor de. Ob. cit., pag. 89.

3.4.2 ECONOMICOS.

Regularmente, cuando se habla de un conflicto economico se alude a la fijación de nuevas condiciones de trabajo en el contrato individual que dio origen a la relación de trabajo o en materia laboral burocrática al nombramiento

A. OBRERO PATRONALES.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo señala que "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las Condiciones de Trabajo, cuando el salario no es remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias de trabajo que las justifiquen"

El patron podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias economicas que la justifiquen"

El maestro Trueba Urbina³³ comenta al respecto

"La primera parte de este precepto se ajusta a la fracción XXVII, Apartado A en el sentido de que el trabajador tiene derecho que se modifique su contrato o relación de trabajo, gestionando en un procedimiento ordinario entre las autoridades de trabajo la determinación del salario remunerador o de la jornada de trabajo.

Por lo que respecta a la segunda parte, la modificación de las condiciones de trabajo por motivos economicos deberá sujetarse a las reglas de conflicto individual juridico, en razon de la individualidad del trabajador y del patron...".

Este tipo de conflictos también pueden suscitarse entre los servidores públicos y los titulares de las dependencias del Estado y viceversa si las circunstancias economicas lo justifican, el salario no será remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo.

³³ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ob. cit., pág. 54.

3.5 COLECTIVOS

Son aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical, con dependencia del número de trabajadores que intervengan o participen en los mismos.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido el siguiente criterio:

"Conflicto Colectivo Individual, distinción. El carácter de un conflicto colectivo no se determina por la multiplicidad de demandantes o por el simple hecho de que la prestación deducida por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene carácter individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda, conforme a la Ley o a los contratos colectivos o individuales, en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la junta sea del interés profesional del grupo o sindicato"

A D 1846-73 Sindicato de trabajadores de las Industrias Papeleras, Cartoneras, Celulosa y Materias Primas y Derivados de la República Mexicana. 1^o de febrero de 1974. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Maestro Jorge Saracho A. Cuarta sala, Séptima época, Vol. 72, Quinta Parte.

El doctor Mario de la Cueva¹⁴ define al Derecho Colectivo del Trabajo como:

"Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo".

Para el estudio de este punto resulta necesario aclarar que se entiende por lo "colectivo" y que se entiende por lo "general", ya que ambas palabras suelen usarse como sinónimos.

¹⁴ CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. 5a. ed. México, Editorial Porrúa, S.A., 1989. pág. 211.

El doctor Néstor de Buen Lozano¹³ señala:

"En el derecho del trabajo lo general es la suma de los valores individuales. Suele utilizarse como adjetivo con respecto al interés. Así se habla de intereses "individuales" e intereses "generales". Lo colectivo no expresa una suma de intereses individuales, sino un interés distinto que vale sólo respecto al grupo. Así el pago de salario a un trabajador satisface un interés individual, el pago a todas las trabajadoras de una empresa satisface un interés general, pero se individualiza la obligación respecto de cada una de los miembros del grupo. Por el contrario constituye un derecho colectivo la celebración del contrato colectivo de trabajo o el reclamar al patrón la entrega del balance anual para efectos del pago de las utilidades pertenecientes a los trabajadores. En estos casos los trabajadores individualmente determinados no podrán aspirar a obtener, ni siquiera parcialmente, el cumplimiento de la obligación".

Visto así, lo "colectivo" indica un interés de conjunto, en cambio lo "general" implica la coincidencia en los intereses individuales de una comunidad

De esto se desprende que la característica principal de lo colectivo es que se trata de un interés que solamente puede ser defendido por el propio grupo y no por aquellos individuos que lo componen, ya que no puede dividirse, en cambio el carácter general si puede dividirse y hacerse valer por cada uno de los que integran dicha comunidad en forma particular

3.5.1 JURIDICOS

El conflicto jurídico ha sido defendido por la Organización Internacional del Trabajo, como aquel que: "Se refiera a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga una fuente en una prescripción formal de la ley o en disposición de un contrato individual o colectivo. La decisión corresponderá normalmente a un juez común o al de trabajo". En materia laboral burocrático quien primeramente interpreta y aplica el derecho es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, derivado de la LFTSE, de las Condiciones Generales de Trabajo o del nombramiento.

A. OBRERO PATRONALES

Estos conflictos tienen como presupuesto que el mismo sea generado por un grupo de trabajadores o por un sindicato en contra de un patrón, o bien, que el patrón formule a un sindicato una demanda en su carácter de representante de un grupo de trabajadores y no a los trabajadores en lo individual, siempre y cuando el objeto materia de la controversia, no sea generador de nuevas condiciones económicas, pues en este caso se tratará de un conflicto colectivo de naturaleza

¹³ BUEN LOZANO, Néstor de Derecho del Trabajo, Tomo II México, Editorial Porrúa, S.A., 1990 pág. 539

económica. Ejemplo de este tipo de conflicto es la exigencia de un sindicato al patrón para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo o bien su cumplimiento o revisión, ya que éste se fija de común acuerdo.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se resuelven, por disposición de la Ley Federal del Trabajo, a través de las normas establecidas para los juicios ordinarios.

Cabe aclarar que en materia laboral burocrática el ejemplo anteriormente señalado no puede tener existencia, debido a que en esta materia no existen Contratos Colectivos de Trabajo sino Condiciones Generales de Trabajo, que no se pactan de común acuerdo entre el sindicato y el titular de la dependencia, sino que este último las fija de manera unilateral, tal como lo menciona el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que señala:

"Las Condiciones Generales del Trabajo se fijarán por el titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de este, se revisarán cada tres años"

De este precepto se desprende que el sindicato solo puede opinar sobre las Condiciones Generales de Trabajo que se encarga de fijar el titular de la dependencia respectiva, pero de ninguna forma puede transar sobre ellas. Por otro lado, el sindicato puede pedir al titular de la dependencia respectiva que revise las Condiciones de Trabajo cada tres años.

No obstante lo anterior, el artículo 89 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prescribe: "Los sindicatos que objetasen substancialmente Condiciones Generales de Trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva"

Este conflicto se tramitará ante el órgano jurisdiccional mencionado acorde con las normas determinadas por el artículo 125 de la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución General de la República.

B. INTERSINDICALES.

Los conflictos intersindicales son aquellos que se presentan entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, o bien por la contratación de un contrato ley.

Los artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo señalan al respecto y por su orden que:

"La pérdida de la mayoría que se refiere al artículo anterior (en caso de concurrir varios sindicatos), declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

"En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración".

Asimismo el artículo 388 de la misma Ley señala "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria"

En materia laboral burocrática la fracción XII del apartado B del artículo 123, se encuentran contemplados: "Los conflictos intersindicales " que serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y concretamente en su fracción IV señala "Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales"

Este tipo de conflictos a pesar de que están legalmente contemplados nunca se han originado, toda vez que el artículo 68 de la Ley de la materia ordena

"En cada dependencia solo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretenden ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario"

De ello se desprende que no pueden existir en una misma dependencia estatal sindicatos gremiales ni profesionales o de otra índole, toda vez de que únicamente puede existir un solo sindicato y por lo tanto el titular de las Condiciones Generales de Trabajo, lo será el que ya se encuentre debidamente registrado

Ahora bien, en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, pueden llegar a existir conflictos intersindicales pues alguno o varios de sus miembros pueden estar en contra de los acuerdos que se lleven a cabo en una asamblea o entre sí, en este caso serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo al procedimiento señalado por el artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Trabajadores del Estado.

El artículo 84 de la LFTSE en su párrafo segundo señala que "En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación", en caso contrario, la disposición será nula de pleno derecho. En la práctica, este tipo de conflictos se resuelven generalmente por la vía política.

3.5.2 ECONOMICOS.

Ya hemos dicho que los conflictos jurídicos son aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical, independientemente del número de trabajadores que intervengan en los mismos; y que son de carácter económico todos aquellos que se refieren a la fijación de nuevas condiciones de trabajo.

Entonces vemos que la diferencia entre los conflictos individuales de carácter jurídico y los conflictos colectivos de carácter económico radica en el tipo de interés que se afecta.

La Ley Federal del Trabajo, se refiere en su título séptimo a las Relaciones Colectivas de Trabajo y en su capítulo sexto a la Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo y al respecto el artículo 426 prescribe lo siguiente:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las Condiciones de Trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos-Ley

- I Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, y
- II Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Como se desprende de este artículo, la modificación colectiva de las condiciones de trabajo se demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto por los patrones como por los sindicatos y la junta respectiva que conozca del asunto.

"A fin de conseguir el equilibrio y la justa social, en las relaciones entre los trabajadores y patrones podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los salarios mínimos consignados en las leyes" (artículo 919 de la LFT)

El contrato colectivo de trabajo es el ordenamiento legal que contiene las condiciones, y se encuentra definido por el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

"Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Como sabemos, dicho contrato no puede contener en ninguna de sus cláusulas derechos inferiores a los establecidos en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo y en la Jurisprudencia que beneficie a los trabajadores

Debemos aclarar que en materia de Derecho Procesal del Trabajo que rige las relaciones del Estado con sus trabajadores, los conflictos colectivos de carácter económico no se pueden dar en la misma forma como se desarrollan ante las juntas de Conciliación y Arbitraje debido a que son totalmente diferentes a las regidas por la Ley Federal del Trabajo

Como sabemos, los sindicatos de los trabajadores estatales no pueden pedir la modificación de las condiciones de trabajo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debido a que la Ley Reglamentaria del apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no les otorga ese derecho pues tan solo pueden objetar las Condiciones Generales de Trabajo que fija el titular de la dependencia respectiva en forma unilateral

Así, en caso de que el sindicato objete "substancialmente" las Condiciones Generales de Trabajo demandara al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que sea tomada en cuenta su opinión, pero no podrá resolver por ningún motivo que se aumente o disminuya el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la dependencia del Estado de que se trate, tal y como lo hace la Junta de Conciliación y Arbitraje al resolver dichos conflictos

El procedimiento que se sigue en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver este tipo de conflictos, está determinado por el Artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y es el siguiente

"Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes, de celebrarse convenio, se elevará a categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo"

Así, una vez que termine el procedimiento a que hemos hecho mención, o si hay conciliación, en caso de salir condenado el titular de la dependencia respectiva, deberá dejar constancia de que tomó en cuenta la opinión del sindicato de las Condiciones Generales de Trabajo que emita unilateralmente

"Los requisitos que deben reunir las Condiciones Generales del Trabajo son los establecidos por el artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que señala:

- I. La intensidad y calidad del trabajo,**
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales,**
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas,**
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos,**
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y protección que se dará a las trabajadoras embarazadas, y**
- VI. Las demás reglas que fuesen convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo"**

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO QUE SE SIGUE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1 LA DEMANDA

4.1.1 CONCEPTO Y ELEMENTOS

La demanda es la forma procesal mediante la cual se ejercita la acción. La acción es la llave que abre el proceso, es el punto de arranque de la secuela procesal que tiene como fin el obtener una sentencia favorable a sus interesados. Esto es precisamente lo que se denomina pretensión que en palabras del maestro Camelutti¹⁶ es

"La exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio".

La palabra acción recibe diversas denominaciones pudiendo referirse a un título de crédito o movimiento o actividad determinada. En sentido jurídico es la conducta dinámica de una determinada persona para pedir el órgano jurisdiccional su intervención para que intervenga en su conflicto determinado y al seguimiento que se le debe dar durante el procedimiento

El doctor Arellano García¹⁷ define exclusivamente a la acción como

"El derecho subjetivo de que goza una persona física o moral para acudir a un órgano del Estado o ante un órgano arbitral a exigir el desempeño de la función jurisdiccional para obtener la tutela de un presunto derecho material, presuntamente violado por la persona física o moral presuntamente obligada a respetar ese derecho material". De esta definición se desprenden los siguientes elementos:

¹⁶ Cit. por GÓMEZ LARA, Cipriano Ob. cit., pág. 19.

¹⁷ ARELLANO GARCÍA, Carlos Ob. cit., pág. 246.

I. SUJETOS

- a) Actor o demandante: es la persona titular de la sección.
- b) El órgano jurisdiccional bien puede ser arbitral o estatal que va a resolver la controversia que le fue sometida de manera imparcial.
- c) Demandado es el sujeto pasivo de la acción

II. OBJETOS

Existen dos principalmente, el primero que es el órgano jurisdiccional que conozca del asunto contencioso planteado y previo procedimiento dicte una sentencia definitiva. La segunda lleva implícito el fin que el órgano jurisdiccional ajusta al demandado a la conducta que pretende el actor

III. CAUSA

Es la invocación de un presunto derecho. Según el maestro Miguel Bermúdez¹⁸ en materia del derecho procesal la doctrina ha clasificado las acciones en tres tipos a saber

1. *Las acciones de condena, se dividen en acciones de dar o en acciones de hacer. Por ejemplo, la reclamación del pago de salarios, del pago de horas extras, son acciones de dar, mientras que la obligación del empresario de extender el certificado de trabajo o la certificación de antigüedad en el empleo, son acciones de hacer o no hacer.*
2. *Las acciones constitutivas. Son aquellas que se ejercitan cuando se busca la actuación de la ley por medio de la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo. Tienden a crear, modificar o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto laboral; por ejemplo de ellas lo encontramos en las acciones de despido.*
3. *Las acciones declarativas. Por medio de estas el juzgador no pronuncia estrictamente una condena sino que se limita a hacer constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.*

4.1.2 COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

La demanda en el documento que le da vida a la acción y su simple presentación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje obliga primeramente al jugador a pronunciarse sobre su competencia

¹⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., pág. 95.

Debemos aclarar que existen cinco organos jurisdiccionales que resuelven los conflictos de trabajo y son los siguientes:

- a) Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,
- b) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,
- c) Junta Local de Conciliación y Arbitraje,
- d) Tribunales o Juntas Laborales Estatales, y
- e) El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer de los asuntos detallados en el capítulo II del presente trabajo

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la competencia de que se describe en la fracción XXXI del Aparato A del artículo 123 constitucional

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer, por exclusion, de aquellos conflictos que no sean de la competencia federal

Los Tribunales o Juntas Laborales de Conciliación y Arbitraje estatales que son competentes para solucionar los conflictos que se susciten entre los servidores publicos locales con los titulares de las dependencias de las Entidades Federativas y Municipios

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene competencia para conocer de los conflictos que se susciten entre los trabajadores del Poder Judicial de la Federación con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito y Juzgados de Distrito

4.1.3 PRESCRIPCION

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla en sus artículos 112, 113 y 114 los términos que rigen la prescripción, veamos su contenido

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

Art. 113 Prescriben

I. En un mes

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

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

II. En cuatro meses

- a) En caso de despidos o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;
- b) En suspensión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida a la indemnización de Ley, y
- c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contando el término desde que sean conocidas las causas

Art. 114 Prescriben en dos años

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados,
- II. Las acciones de las personal que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y
- III. Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje

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

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

4.1.4 REQUISITOS Y TRAMITE

Los requisitos que deben contener la demanda son por disposición del artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los siguientes

- I. El nombre y el domicilio del reclamante,
- II. El nombre y el domicilio del demandado,
- III. El objeto de la demanda,
- IV. Una relación de los hechos, y

- V. La indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

La demanda puede presentarse por escrito o verbalmente, pero siempre debe de ir acompañada de todas las pruebas que el actor disponga, y de los documentos que acrediten la disponibilidad de su representante, si es que no concurre personalmente

En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje las demandas se presentan en la Oficina de Partes Común, mismas que la turnara por su orden a las Tres Salas del Tribunal según corresponda

Si la demanda presentada por el trabajador es oscura, vaga o irregular, el Tribunal lo prevendrá para que la aclare o corrija y en caso de no hacerlo lo desechará de plano. En el supuesto que el Estado presente una demanda en forma oscura, vaga o irregular, el Tribunal lo desechará del pleno

Si los hechos de la demanda que presenta el trabajador se deduce que tiene derecho a otras prestaciones que de acuerdo con la Ley le correspondan, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la sumará el momento de admitirla

Una vez admitida la demanda por la Sala correspondiente, se le correrá traslado a la parte contraria en el domicilio señalado, por el actor, a efecto de que formule su contestación. En la demanda el actor debe señalar domicilio dentro de la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para oír y recibir notificación pues de lo contrario que tengan que hacerle, aún las de carácter personal se le haran por boletín judicial

En ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo Burocrático se encuentra señalado que en los conflictos individuales de trabajo deba existir una etapa de conciliación previa a la fijación de la litis que las partes puedan transar pues a lo único que se reduce el procedimiento, por disposición del artículo 127 de la Ley en comento es

"A la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, a la contestación, que se hará en igual forma, y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y pronunciará resolución, salvo a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y, una vez desahogadas, se dictará laudo"

A pesar de que en apariencia no es necesaria la reconciliación por ser un procedimiento "sumamente rápido" ya que se reduce a una sola audiencia, en la práctica resulta ser un procedimiento sumamente engorroso y de término muy dilatatorio.

Afortunadamente, dice el Licenciado Miguel Canton Moller, Presidente de la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la práctica ha rebasado a la Ley en el sentido de que en los Conflictos Individuales de Trabajo se concede una etapa de Conciliación durante el

procedimiento e incluso existe un cuerpo de conciliadores que exhortan a las partes para llegar a un acuerdo.

Nosotros consideramos que no es suficiente con que en la practica se este llevando a cabo la etapa de Conciliación en los procedimientos de los conflictos individuales de trabajo y proponemos, desde un punto de vista juridico, que dicha etapa sea contemplada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que deje de llevarse al margen del derecho

Para los maestros Santiago Barajas y Ricardo Mendez¹⁹ la conciliación

"Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación e interpretación de sus derechos, que permite resultar necesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una sola solución a sus diferencias y a la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas"

La etapa de conciliación es fundamental en los procedimientos que se llevan a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al parecer no resulta tan importante en los procedimientos para resolver los conflictos individuales de trabajo que se siguen ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pese a que esta bautizado con el mismo nombre de la etapa en cuestion

Cabe preguntarse por que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contempla la etapa de conciliación, para la solución de los litigios individuales de trabajo y sin embargo si esta contemplada para darle solución a los conflictos colectivos de trabajo. No existe razón jurídica alguna para tal distinción. Por ello es necesario que se reglamente en este aspecto y que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contemple una etapa de conciliación en los conflictos individuales de trabajo, que sean sometidos a las Salas de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y no se quede en una simple "práctica"

En este orden de ideas, el procedimiento que mas se lleva a cabo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos individuales de trabajo de su competencia debe contar con dos audiencias

La primera denominada de conciliación, demanda, y excepcion, ofrecimiento y admisión de pruebas

La segunda de desahogo de pruebas y formulación de alegatos, para que posteriormente se dicte la sentencia para que en derecho proceda

En el Proceso Laboral Burocratico la etapa conciliatoria se debe llevar a cabo por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el proceso laboral que se sigue ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, segun lo dispone el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, pero con algunas variantes, veamos

¹⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. cit., pág. 586

Artículo 876 "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados";**

Resulta obvio que ante las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrían comparecer en forma personal los titulares de las dependencias de gobierno por la cantidad de trabajo que tienen, pero en cambio, podría comparecer un representante con facultades suficientes para poder llegar a un acuerdo con los trabajadores

- II La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio"**

En este caso los Conciliadores de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serían los facultados para exhortar a las partes para llegar a un convenio

- III Si las partes llegasen a un acuerdo se dará por terminado el conflicto, el convenio respectivo, aprobado, por la Junta (el Tribunal), producira todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo";**
- IV Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta (el Tribunal) por una sola vez la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los aparecimientos de Ley';**
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones", y**
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones"**

La Conciliación ofrece múltiples beneficios y el principal es que, de llevarse a cabo concluye el proceso laboral, tomando en consideración que los trabajadores al servicio del Estado muchas veces radican fuera del Distrito Federal y su estancia en la capital les resulta costosa.

4.2 LA CONTESTACION

Una vez que el demandado es notificado de la demanda que tiene instaurada en su contra procederá como sucede normalmente, a dar contestación a la misma.

4.2.1 CONCEPTO

La contestación a la demanda la podemos definir, a contrario sensu de la demanda, como la forma procesal mediante la cual se ejercitan las excepciones y defensas con que se cuente para combatir las acciones interpuestas por la contraparte. No debemos descartar que la parte demandada también puede allanarse o bien reconvenir.

El doctor Carlos Arellano⁴⁰ define la excepción como

"El derecho subjetivo que posee la persona física o moral, que tiene el carácter de demandada o de contrademandada en un proceso, frente al juzgador y frente a la parte actora o reconveniente en su caso, para contradecir lo establecido por el actor en la demanda o lo determinado por el reconveniente en la contrademanda, y cuyo objeto es detener el proceso o bien, obtener sentencia favorable en forma parcial o total"

El maestro Ovalle Favela⁴¹ la define como

"El poder que tiene el demandado para oponer frente a la pretensión del actor aquellas gestiones que afecten la validez de la relación procesal que implican un procedimiento de fondo sobre dicha pretensión (cuestiones procesales), o aquellas gestiones que por contradecir el fundamento de la pretensión procuran un pronunciamiento de fondo absoluto (cuestiones sustanciales)."

⁴⁰ARELLANO GARCIA, Carlos. Ob. cit., pag. 309

⁴¹INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Ob. cit., pag. 150

Ahora bien, si la parte demandada no contesta la demanda dentro del término concedido para ello, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. El término concedido para la contestación de la demanda es de cinco días contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación.

La contestación a la demanda debe referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda debiendo ofrecer al mismo tiempo las pruebas de que disponga y los documentos que acreditan la personalidad de su representante o bien la indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su contestación a la demanda.

Resulta pertinente mencionar que cuando el domicilio del demandado se encuentra fuera del lugar en que radica el Tribunal, el término para la contestación de la demanda se amplía un día más por cada 40 Kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

Esto se debe a que existen dependencias de los Poderes de la Unión, señaladas en el artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Además de todas aquellas en cuyo reglamento interior aparezca la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos que se presentan con sus trabajadores, fuera de la circunscripción territorial del D. F., lugar donde se encuentra la sede del órgano jurisdiccional facultado para dirimir conflictos.

4.2.2 EFECTOS

Los principales efectos de la contestación de la demanda son:

- I. Determinar la competencia del Tribunal desde el punto de vista del demandado.
- II. Establecer los puntos litigiosos sobre los cuales deberá seguirse el proceso.

Es importante resaltar que si el demandado resulta mal representado, es decir, que no acredita su personalidad, ni contesta la demanda, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Los representantes de los trabajadores acreditan su personalidad con simple carta poder suscrita por los empleados públicos y la personalidad de los representantes del Estado se acreditan con simple oficio firmado por los titulares de la dependencia del gobierno respectiva. Dichos oficios se registran en el Libro de Registro de Poderes que se tiene en el Archivo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe mencionar que la parte demandada al darle contestación se puede allanar total o parcialmente a los derechos aducidos por la parte actora, o bien, reconvenir. En último caso, deberá hacerlo reuniendo por escrito los requisitos de forma que la demanda debe cumplir.

4.3 PRUEBAS Y ALEGATOS

4.3.1 CONCEPTO

Las pruebas son el medio jurídico través del cual las partes en el litigio tratan de acreditar los hechos que cada una de ellas aduce como cierto en su demanda y contestación respectivamente para obtener a su favor la resolución final que emitirá el órgano jurisdiccional.

El jurista Ovalle Favela⁴² define a la prueba en sentido amplio y restringido.

En sentido lato expresa que es:

"Todo el conjunto de actos desarrollados por partes, los terceros y el propio juzgado, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles".

En sentido restringido señala que:

"Es la obtención del cercioramiento del juzgador de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hechos expresadas por las partes".

El común denominador de ambas definiciones es precisamente el esclarecimiento de los hechos para llegar a la verdad jurídica que el juez se encargará de dictar.

⁴² *Ibidem*, págs. 2632 y 2633.

4.3.2 TRAMITE

En esta etapa la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se contempla muy someramente en los preceptos 131, 132 y 133 de la Ley Federal al Servicio del Estado, mismos que a la letra señalan:

Art. 131 "El Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla ordenará la práctica de las diligencias que fue en necesarias y citará a las partes, y en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución"

Art. 132 "El día y hora de la audiencia se abra el periodo de recepción de pruebas, el tribunal calificará las mismas, emitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y luego las del demandado, en la forma y terminos que el Tribunal emite oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento"

Art. 133 "En la audiencia sólo se aceptaran las pruebas ofrecidas previamente a no ser que refieran a hechos supervinientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan como objeto probar las tachas como testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia"

Como puede apreciarse el artículo 131 de la Ley de la materia reduce el procedimiento a una sola audiencia denominada de pruebas, alegatos y resolución deduciéndose hipotéticamente que es sencillo y expedito, situación que en la realidad no acontece, si tomamos en cuenta los siguientes razonamientos

- 1 El procedimiento que se sigue ante las Salas de Tribunal es arcaico toda vez que se siguen reglas propiamente civilistas y el hecho de que no se abre el periodo de pruebas, sino que estas se deben ofrecer en el escrito inicial de demanda y en la contestación respectivamente, o bien, antes de la celebración de la audiencia antes referida, o incluso antes de cerrarse la misma, lo hacen sumamente impreciso
- 2 Debemos tomar en cuenta que, primeramente, se tienen que admitir las pruebas antes de desahogarlas, y no se puede pasar, de ninguna forma, inmediatamente a su desahogo como lo señala el artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que para llevarse a cabo se deben preparar ya sea citando a los testigos, a los peritos, a las personas que deban absolver posiciones para los hechos propios, etc

Esto en la práctica, la primera audiencia no sirve para nada pues lo que hace es retardar el procedimiento, ya que únicamente sirve para admitir las pruebas que fueron ofrecidas conforme al derecho y para desechar aquellas que no tengan ninguna relación con la litis, o sean contrarias a la

moral y al derecho. Por lo mismo es imposible formular los alegatos en esa misma audiencia e inclusive resulta impropio afirmar que en esta misma audiencia se pronunciará solución.

Por ello propugnamos por establecimiento en esta materia de un procedimiento similar al que se sigue ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos individuales de trabajo, en beneficio de los servidores públicos, ya que en dicho procedimiento resulta sencillo en comparación con el que se sigue ante el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por las siguientes consideraciones de derecho.

1 El actor presenta la demanda por conducto de oficialía de partes y se remite a la junta competente, ésta se encarga de notificar y correr traslado de la demanda al demandado, fijando en dicho acuerdo el día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Esta etapa se desarrolla en la misma fecha, impartiendo la justicia de manera pronta y expedita, acorde con el artículo 17 constitucional.

Resulta atinado mencionar el comentario de los juristas Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck⁴¹ al artículo 132 de la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos pues indica que:

"En la práctica, la audiencia inicial es intrascendente, ya que se traduce a que las partes reproduzcan sus pruebas ofrecidas previamente a su celebración objeten las mismas y se acuerde su admisión señalándose nueva día y hora para su desahogo, es decir, si las partes ofrecen pruebas y las objetan por escrito con anterioridad, no existe sanción alguna en caso de incomparecencia, por lo que sugerimos se elimine por ociosa y se incluya una audiencia inicial de conciliación, demanda y excepciones, oferta de pruebas y admisión de pruebas, siguiendo los principios esenciales del Derecho Procesal del Trabajo".

Consideramos movados dichos comentarios, pues de esta forma la impartición de justicia en los conflictos individuales que se suscitan entre el Estado con sus servidores públicos sería pronta y expedita, facilitando la conciliación de las partes.

4.3.3 ELEMENTOS

Continuando con el desarrollo de la etapa probatoria, diremos que las pruebas se componen de los siguientes elementos:

1. Medios de prueba,
2. Carga de la prueba,
3. Órgano de la prueba, y

⁴¹ MORALES, Hugo Italo y TENA SUCK, Rafael. Legislación Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia y Discusiones Complementarias, México, Editorial Pac, 1988, pág. 147.

4. Objeto de la prueba.

I. Podríamos decir que los *medios de prueba* son la prueba misma, es decir, es el acto o modo por el cual se llega al conocimiento verdadero de un objeto, al conocimiento de los hechos en forma fidedigna

En el procedimiento laboral que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son admisibles todos los medios de prueba, en especial los que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776, siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho y son los siguientes:

- A. Confesional,
- B. Documental;
- C. Testimonial,
- D. Pericial;
- E. Inspección;
- F. Presuncional,
- G. Fotografía y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia

II. La *carga de la prueba* se refiere al hecho mismo de que las partes en el proceso deben demostrar sus respectivas pretensiones, tomando en cuenta el principio de que el que afirma tiene que probar. En la Ley Federal del Trabajo a partir de la Reforma de 1980 el régimen de la carga de prueba se reguló en favor de la clase trabajadora

Así el artículo 784 de la Ley en comento en una parte indica que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe eximir de la carga de prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar en la empresa, con el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Por otra parte, el mismo precepto enumera en forma precisa y detallada algunos de los hechos que en caso de existir controversia sobre los mismos, corresponde probar a la parte patronal.

Lógicamente esta regla también se debe aplicar en favor de los servidores públicos imponiendo al Estado la carga de la prueba cuando exista controversia sobre los siguientes hechos:

- a) Fecha de ingreso del trabajador,
- b) Antigüedad del trabajador,
- c) Faltas de asistencia del trabajador,
- d) Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- e) Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra ^o por tiempo determinado;
- f) Constancia de haber dado aviso al trabajador de la fecha y causa de su despido;

- g) El nombramiento;
- h) Duración de la jornada de trabajo;
- i) Pago de días de descanso obligatorio;
- j) Pago de quinquenios;
- k) Disfrute y pago de las vacaciones;
- l) Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad;
- m) Monto y pago de salario;
- n) Incorporación y aportación al fondo de la vivienda al servicio de los trabajadores del Estado

III El *órgano de la prueba* es la persona física que proporciona al órgano jurisdiccional el conocimiento del objeto de prueba, por ejemplo, el trabajador o patron son el órgano de la prueba confesional, el perito lo es el dictamen pericial, los testigos son los órganos de la prueba testimonial

IV El *objeto de la prueba* es el *thema probandum*, la gestión que dio origen a la relación jurídica material del derecho laboral. Esto es, lo que debe probarse, por ejemplo, si se despidió a un trabajador, saber como ocurrieron los hechos, en que lugar, a que hora, etc

4.3.4 OFRECIMIENTO

En el procedimiento laboral que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje las pruebas pueden ofrecerse en cuatro momentos

- a) Al interponer o contestar la demanda;
- b) Antes de la primera audiencia;
- c) Algunas pruebas, antes de cerrarse la primera audiencia;
- d) Las pruebas supervinientes en cualquier momento hasta antes de dictarse la audiencia.

Como vemos, el ofrecimiento de las pruebas supervinientes es justificable, pero como puede apreciarse en los tres primeros momentos indicados en los incisos a), b) y c), no existe uniformidad de criterio en cuanto al tiempo en que deben ofrecerse pruebas, provocando confusión en los litigantes en perjuicio del trabajador, además de que no es técnico que exista tal disparidad. Por lo que proponemos que el ofrecimiento de las pruebas se ajuste a las reglas establecidas en la Ley Federal del Trabajo en el sentido en que se ofrezcan inmediatamente después de haber ratificado la demanda y opuestas las excepciones respectivas, en la misma audiencia señala para tales efectos.

En general, todas las pruebas ofrecidas por las partes deben admitirse, aunque también pueden desecharse cuando no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, pero en este caso, el órgano jurisdiccional deberá expresar fundada y motivadamente la razón de ello. Tampoco podrán ser admitidas aquellas pruebas que vayan contra la moral o las buenas costumbres

Los medios de prueba deberán ofrecerse, acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Es derecho de las partes interrogar libremente a los órganos de la prueba que intervengan en su desahogo sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban. El tribunal podrá ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, en reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue pertinentes para el esclarecimiento de la verdad, requiriendo a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

4.3.5 LOS MEDIOS DE PRUEBA

A continuación pasamos al estudio de los medios de prueba que pueden ser admitidos por las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A. CONFESIONAL

La confesión es el reconocimiento de los hechos, ya sea expreso o tácito de alguna de las partes en litigio y que les perjudica, sobre aquellos hechos que les sean propios o que tengan el deber de conocer.

La prueba confesional se compone de los siguientes elementos:

- a) Una declaración rendida a través de preguntas denominadas posiciones,
- b) Que el contenido de esa declaración implique el reconocimiento de los hechos que se les atribuyen.

En el procedimiento laboral burocrático según el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la prueba confesional se puede ofrecer en el momento de que el actor ejercite la demanda o el demandado la conteste, antes de la primera audiencia, o bien, hasta antes de cerrarse la audiencia.

Para ello cada parte podrá solicitar a la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que se cite a su Contraparte en el domicilio que cada parte para oír y recibir notificaciones, a efecto de que concurran a absolver posiciones siempre y cuando se trate de la confesional a cargo del trabajador o cuando se trata de personal de confianza de la parte demandada para hechos propios, ya que si se trata de la prueba confesional ofrecida por el trabajador a cargo de los titulares de las dependencias del Estado al ofrecerse dicha prueba, se deben adjuntar las posiciones para que, previa calificación de legales por las Salas del Tribunal se le envíen al titular de la Dependencia en sobre

cerrado y sellado para que la conteste una por una en orden progresivo, hecho lo cual las remitirá al tribunal a efecto de que se engrósen al expediente.

La prueba confesional se desahoga esta forma, en virtud de que los titulares de las dependencias del Estado tiene múltiples funciones que cumplir y no se pueden pasar todo el tiempo en el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje absolviendo posiciones en todas y cada una de las demandas que tuvieran en su contra aunque con ello se corre el riesgo de que no sea el titular el que conteste el pliego de posiciones que les envía sino el Departamento Jurídico de cada dependencia, encargándose el titular únicamente de plasmar se firma

El término para que el titular de la dependencia respectiva conteste el pliego de posiciones es de cinco días hábiles y, en caso de omisión se le declarará confeso en forma tacita.

En general, posiciones que deben formularse al órgano de la prueba confesional deben reunir los siguientes requisitos:

- 1) Tener relación con la litis planteada o hechos controvertidos,
- 2) Articularse en términos claros y precisos, sin comprender más de un solo hecho;
- 3) No ser insidiosas, comprendiéndose por tales aquellas que se dirijan a ofuscar la inteligencia del absolvente con el objeto de tener una confusión contraria a la moral;
- 4) No ser inútiles ni versar sobre hechos confesados por las partes o que no exista controversia sobre los hechos alegados en juicio.

El desahogo de la prueba confesional se rige por las reglas siguientes

- a) Las posiciones podrán formularse en forma oral o escrita, o bien en pliego de posiciones que exhiba la parte interesada en el momento o antes de la audiencia señalada para tal efecto.
- b) El órgano de la prueba, deberá bajo protesta de decir verdad, responder por si mismo sin la presencia de su abogado, ni podrá ser asistido por persona alguna, tampoco podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitira que consulte simples notas o apuntes si la sala, despues de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria. De esta regla se exceptua la prueba confesional a cargo de los titulares de las dependencias del Estado, por las razones ya anotadas
- c) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se deberán escribir textualmente en el acta respectiva, cuando se formulen por escrito estas se agregaran a los autos debiendo ser firmadas por el articulante y el absolvente.
- d) Las posiciones deberán ser calificadas previamente, pudiendo ser desechadas por la Sala del Tribunal cuando no se ajusten a las reglas que las rigen, debiéndose asentar en autos el fundamento y motivo concreto en que se apoya la resolución
- e) El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida el tribunal, dichas respuestas se haran constar textualmente en el acta respectiva
- f) Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Sala de oficio o la instancia de parte lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

g) En caso de que la confesional se valla a desahogar por medio del exhorto, la autoridad exhortante calificará el pliego de posiciones que le enviará a la autoridad exhortada a efecto de que sirva citar al órgano de la prueba para que absuelva las posiciones calificadas de legales

Debemos señalar que el oferente de la prueba se puede reservar el derecho de formular nuevas preguntas y en este caso, la autoridad exhortada será la encargada de calificarlas.

h) Si el órgano de la prueba no comparece el día y hora señalado para absolver posiciones, se le declarará confeso

B. DOCUMENTAL.

La palabra documento deriva del latín ^{docere} que significa enseñar y se puede definir como un objeto material escrito o grafico, en el cual consta o significa un hecho.

El documento contiene dos elementos:

- a) El objeto material, y
- b) El significado

El primero es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras gráficas y el segundo es el sentido de esa escritura o figuras graficas, es decir, la idea expresa.

La Ley Federal del Trabajo regula la prueba documental del artículo 795 al 812, mismas que se aplican supletoriamente al procedimiento que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Genéricamente los documentos se dividen en publicos y privados.

Se conoce como documentos publicos a todos aquellos cuya formulación están encomendadas por la Ley a un funcionario investido de fe publica, así como todos aquellos que se expiden en ejercicio de sus funciones

Los documentos publicos expedidos por las autoridades de la Federacion o de los Estados, harán fe en juicio sin necesidad de legalización

Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas anteriormente.

Los originales de los documentos privados se representarán por la parte oferente que los tenga en su poder, si estos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, en caso de no ser objetados podran solicitar su devolución del original, previa copia certificada que se deje en autos

Si el documento privado consiste en copia simple se podrá solicitar en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con su original, para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentra

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

Cuando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado personalmente

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

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulsa la parte que se objetó indicando el lugar en donde éstos se encuentran

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe

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

La suscripción hace prueba plena de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital, excepto en los casos en que el contenido se reputa no proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea que deberá ser ratificada ante el Tribunal

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezcan como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, deberá solicitarlos el tribunal directamente a petición de parte

El Estado tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se detallan

- I. Nombramientos,
- II. Lista de raya o nomina de personal cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pago de salarios,
- III. Controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo,
- IV. Comprobantes de pagos, de vacaciones, de aguinaldo, así como de las demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador
- V. Los demás que señalen las leyes

Los documentos señalados por el inciso a) deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después, los señalados por los incisos b), c) y d) durante el último año y un

año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en el inciso e), conforme lo señalen las leyes que lo rijan

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

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

Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio que se encuentren en el poder de la contraparte, autoridades o terceros serán objeto de cotejo o compulsión a solicitud de la oferente, que se realizara por conducto del actuario

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

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

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

Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción, el Tribunal de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir la verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por el Tribunal cuando a su juicio se justifique

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

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, recibiendo si fuesen procedentes, la audiencia de desahogo a pruebas

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

Las declaraciones o manifestaciones hacen a prueba plena contra quienes la hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas o se manifestaron conformes con ellas

C. TESTIMONIAL

Podemos definir este medio de prueba como la declaración de una persona, bajo protesta de decir verdad, sobre los hechos que se encuentran en litigio y los cuales le constan.

Está compuesta de los siguientes elementos

- a) Testigo, y
- b) Testimonio

El testigo es la persona que puede suministrar datos sobre algo que percibió y de lo cual guarda memoria. Es el órgano de la prueba testimonial.

El testimonio es lo manifestado por el testigo y mantiene una relación de los hechos controvertidos de los cuales tuvo conocimiento

Este medio probatorio se encuentra regido del artículo 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo y en igual forma se aplican al procedimiento que se sigue ante las salas de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Esta prueba se ofrece, según la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el momento de presentar la demanda, la contestación de esta antes de cerrarse la primera audiencia en forma superviniente

Como hemos venido manifestando, estamos en desacuerdo con esta forma de ofrecer las pruebas por la imprecisión procesal de la Ley, por lo que proponemos que se cambie totalmente el procedimiento de tendencia civilista que actualmente se lleva a cabo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por un procedimiento netamente laboral, tal y como se lleva a cabo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que este último se encuentra acorde con lo establecido por el artículo 17 constitucional en el sentido de que la impartición de la justicia debe ser pronta y expedita.

La parte que ofrezca la prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes

- a) Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar,
- b) Indicara los nombres y domicilios de los testigos cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, se deberá solicitar al Tribunal que los cite señalando la causa o motivo justificados que les impiden presentarlos directamente,
- c) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal el oferente deberá acompañar el interrogatorio por escrito al tenor del cual será examinado ya que de no hacerlo, se declarará desierta dicha probanza. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se podrán a disposición de la contraparte para que dentro del término de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado, y

- d) Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de Tribunal, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo anteriormente señalado en lo que sea aplicable.

El Tribunal, en el caso del inciso b), ordenara se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, en el apertamiento de ser presentado por conducto de la policía.

En el desahogo de la prueba testimonial se observaran las normas siguientes

- 1) El oferente de la prueba presentara directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en los incisos a), b), c) y d) y el tribunal procedera a recibir su testimonio,
- 2) El testigo debera identificarse ante el Tribunal cuando asi lo pidan las partes y si no pueden hacerlo, en el momento de la audiencia el Tribunal le concedera tres dias para ello,
- 3) Los testigos seran examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularan oralmente, salvo lo dispuesto en los incisos c) y d)
- 4) Despues de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrn los testigos falsos, se hara constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupacion, lugar de trabajo y a continuacion se procedera a tomar su declaracion,
- 5) Las partes formularan las preguntas en forma verbal y directamente. El tribunal admitira aquellas que tengan relacion directa, con el asunto de que se trata y de que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implicita la contestacion
- 6) Primero interrogara al oferente de la prueba y posteriormente las demas partes. El Tribunal, cuando lo estime pertinente, examinara directamente al testigo
- 7) Las preguntas y respuestas se haran contestar en autos, escribiendose textualmente unas y otras,
- 8) Los testigos estan obligados a dar la razon de su dicho y el Tribunal debera solicitarlas, respecto de las respuestas que no ya lleven ya en si, y
- 9) El testigo, enterado de su declaracion, firmara al margen de las hojas que la contengan y asi se hara constar por el Magistrado, si no sabe o no puede firmar la declaracion leida por el Magistrado, imprimira su huella digital y una vez ratificada no podra variarse ni en la substancia ni en la redaccion

Si el testigo no habla el idioma español rendira su declaracion por medio de interprete, que sera nombrado por el tribunal previa protesta de su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiese, además de asentarse su declaracion en español debera escribirse en su propio idioma, por el o por el interprete

En caso de exhorto, para desahogar la prueba testimonial, el Tribunal acompañara el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicara a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su debida apreciación por el tribunal.

Quando se objetase de falso a un testigo, el Tribunal recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas.

Al testigo que dejase de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente se le hará efectivo el apercibimiento decretado y el Tribunal dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración el día y hora señalados

Un solo testigo podrá formar convicción si en el mismo incurren circunstancias que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara siempre y cuando se deduzca que:

- a) Fue el único que percató de los hechos,
- b) La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- c) Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

D. PERICIAL.

La prueba pericial surge de la necesidad que tienen los profanos de conocer objetos cuyo conocimiento sólo se logra con el dominio de cierta técnica, arte o de alguna ciencia y de la forzosa intervención que en estos casos deben tener las personas versadas en cuestiones especiales, para poner al alcance de aquellos el conocimiento que requieran. De dicho concepto derivan los siguientes elementos

- a) El perito, y
- b) El peritaje

El perito debe poseer conocimientos especiales de la materia debiendo tener título oficial en la ciencia o arte sobre la cual va a dictaminar, si es que están reglamentados, en caso contrario el órgano judicial nombrará a personas practicas para que hagan lo propio.

El peritaje consta de tres partes

- a) Hechos,
- b) Consideraciones, y
- c) Conclusiones.

Los hechos son la enumeración de los datos que se presentan oscuros y sobre los cuales debe versar el dictamen.

Las consideraciones son el estudio del objeto del, peritaje con la técnica especial y en ella van las ilustraciones que el perito indica al juez.

Las conclusiones son los datos obtenidos con el estudio especial, el resultado traducido a un lenguaje accesible a cualquier persona

El peritaje puede recaer sobre personas, hechos u objetos y se encuentra regido del numerá 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo

La prueba pericial debera ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, resolviendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes

El Tribunal nombrará los peritos que correspondan al trabajador en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Si no hiciera nombramiento de perito,
- b) Si designandolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, y
- c) Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes

En el desahogo de la prueba parcial se observaran las disposiciones siguientes

1. Cada parte se presentará personalmente a su perito el dia de su audiencia, salvo el caso previsto por el supuesto anterior,
2. Los peritos protestaran desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha por rendirlo
3. La prueba se desahogara con el perito que concurre, salvo el caso del inciso b) que antecede, el Tribunal señalará nueva fecha y dictará las medidas las medidas necesarias para que comparezca el perito,
4. Las partes y los miembros del Tribunal podran hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes, y
5. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, el tribunal designara un perito tercero en discordia para que emita otro

El perito tercero en discordia que designe el Tribunal debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que se notifique su nombramiento, siempre que concorra alguna de las causas a que se refiere el capitulo Cuarto del titulo Catorce de la Ley Federal del trabajo

El Tribunal calificara de plano la excusa y declarará procedente se nombrará nuevo perito.

E. INSPECCION

La inspección consiste en la observación, reconocimiento, examen y la descripción de personas, objetos, cosas o lugares.

La inspección consta de los siguientes elementos:

- a) La observación, y
- b) La descripción

Con la observación, en sentido estricto, se agota la inspección deteniendo recaer en algo que se percibe con la vista

La inspección puede tener un doble objeto:

- I. Examinar el escenario donde se efectuó un acto, para poder percatarse de su desarrollo; y
- II. Observar las consecuencias que el acto dejó

La descripción no es elemento modular de la inspección sino consecuencia emanada de la necesidad de constatar lo visto. La descripción consta de relato de lo observado y de los documentos, planos, fotografías, etc. que se levanten en la diligencia.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta del artículo 827 al 829 la prueba de inspección.

Las partes que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse, los periodos que abarcará, los objetos y documentos que deben ser examinados. Las preguntas deberán hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos a cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Admitida la prueba de inspección, el Tribunal deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo. Si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el Tribunal la apercibirá de 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 procedan para que los presenten.

En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

1. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por el tribunal,
2. El actuario requerirá que se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse,
3. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes, y

4. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervinieron y se agregará al expediente, previa razón en autos.

F. PRESUNCIONAL.

A pesar de estar señalada por la Ley Federal del Trabajo como un medio probatorio, no lo es, ya que consiste en la simple interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón y conforme al enlace natural de ello

La llamada prueba presuncional cuenta con los siguientes elementos:

- a) Un hecho conocido, plenamente probado,
- b) Un hecho desconocido por probar, y
- c) Un enlace necesario entre el hecho conocido y el desconocido, es decir que exista una relación íntima entre estos dos hechos

Se encuentra reglamentada de los artículos 830 al 834 y es definida como la consecuencia que la Ley o la Junta (el Tribunal) deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad del desconocido. Existen dos tipos:

1. Presuncional legal, y
2. Presunción humana.

La primera se da cuando la Ley la establece expresamente y la segunda tiene lugar cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

El que tiene a su favor una presunción legal sólo está obligado a probar el hecho en que la funda. La presunción legal y humana admiten prueba de contrario.

Las partes al ofrecerlas indicarán en que consisten y lo que se acredita con ellas.

G. INSTRUMENTAL.

Al igual que la presuncional, la instrumental de actuaciones tampoco constituye una prueba, ya que simplemente es, tal y como lo señala el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo "el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo de juicio" y aunque no estuviese contemplada en forma expresa, al órgano jurisdiccional está obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio para dictar su laudo.

H. FOTOGRAFIA Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LA CIENCIA.

En el procedimiento laboral que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pueden ofrecerse como medios probatorios, además de los señalados en las fracciones anteriores aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y entre estos podemos mencionar los cassettes de grabación, cassettes de video, película cinematográfica, discos, etc.

Dichas pruebas deben ofrecerse con los objetos e instrumentos necesarios para su reproducción, por ejemplo, la cinta magnetica de alguna grabacion con la grabadora o reproductora, la película o filmacion con la videocassettiera y la television, etc

Por otra parte, cabe mencionar que las fotografías regularmente ofrecen como prueba documental

Este tipo de prueba a pesar de estar enumerada por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 776, no se encuentra reglamentada, por lo cual creemos necesaria su regulacion

4.4 ALEGATOS

4.4.1 CONCEPTO

El maestro Miguel Bermúdez⁴⁴ define a los alegatos como:

"La expresión o exposición razonada verbal o escrita que hace el abogado para demostrar conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente".

4.4.2 ELEMENTOS

Por su parte Héctor Fix Zamudio⁴⁵ señala que los alegatos contienen tres elementos:

- 1. Exposición breve y precisa de los hechos controvertidos y de los elementos de convicción que se hicieron valer para demostrarlos.*
- 2. El razonamiento sobre la aplicabilidad de los preceptos legales respectivos y sobre su interpretación jurídica.*
- 3. La petición de que resuelva favorablemente a las pretensiones de la parte que alega.*

Dentro de cada uno de estos aspectos se rebaten los argumentos expuestos con la contraparte y se hace en estudio de las pruebas presentadas por las mismas.

⁴⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., pág. 156

⁴⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Ob. cit., pág. 127.

4.4.3 TRAMITACION

Los alegatos se pueden presentar de manera oral o escrita, si se formulan oralmente, se deberán hacer inmediatamente después de cerrada la audiencia de desahogo de pruebas; si es por escrito se entenderá el artículo 915 de la Ley Federal del Trabajo que hemos estado aplicando supletoriamente, mismo que señala

"Desahogadas las pruebas, la Junta (en nuestro caso, el Tribunal) concederá a las partes en término de 72 horas para que formularsen sus alegatos por escrito apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho"

Formulados los alegatos o transcurrido el término para presentarlos, pasaran los autos a resolución, debiéndose hacer previamente un proyecto de resolución que deba ser votado por los magistrados

Como puede apreciarse, esta forma en que se llevan a cabo los alegatos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es sencilla y expedita, por lo que, en igual forma que con las pruebas, se debe incluir en estos términos el modo de expresar los alegatos

4.5 EL LAUDO

4.5.1 CONCEPTO

En materia laboral se le denomina laudo a las resoluciones que ponen fin a los conflictos de trabajo dirimiendo el fondo del asunto a través de la aplicación de la ley al caso concreto controvertido

Las autoridades que se encargan de dictar el laudo en materia de derecho del trabajo burocrático son

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

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pronuncia laudos que resuelven el asunto ante el planteado cuando se trata de conflictos que son su competencia

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resuelve en única instancia, según el artículo 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los conflictos que se suscitan entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa en cuanto a los plazos, procedimientos, contenido y requisitos a que debe sujetarse el laudo que debe emitir el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que, en este caso debemos aplicar la Ley Federal del Trabajo en forma supletoria

El artículo 138 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representados podrán solicitar mayor información para mejor proveer, cada uno a sus respectivos representados, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias

El hecho de que los magistrados representantes no lo hagan, no será motivo de violación procesal pues así lo establece la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1976, pág. 54 que a la letra señala

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 138 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la facultad conferida a los Magistrados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para solicitar mayor información y ordenar la práctica de las diligencias necesarias con la finalidad de proveer mejor, es de carácter discrecional, potestativo; de manera que si los mencionados Magistrados no hacen uso de la citada facultad, con ello no conculcan las garantías individuales de las partes

4.5.2 TRAMITE

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se declarará cerrada la institución y el Presidente de la Sala, por conducto del Secretario General Auxiliar turnará el expediente a uno de los Magistrados de la Sala a efecto de que formule el proyecto de resolución dentro de los diez días siguientes. Formulado dicho proyecto, se entregarán copias del mismo a los demás magistrados, quedando los autos a su disposición en la Secretaría del Magistrado ponente

El Presidente de la Sala citará a sus miembros a una junta para la discusión y votación del proyecto dentro de los diez días siguientes al que haya concluido el término para el desahogo de las diligencias respectivas

El Secretario General Auxiliar formulará una lista de los asuntos que deben discutirse en la junta de resolución entregando una copia a cada magistrado

El día señalado para la junta de resolución se dará la lectura al proyecto y de las constancias que señalen los magistrados y se pondrá a discusión el asunto

Discutido éste, se procederá a votación y acto continuo el Secretario General Auxiliar declarará el resultado de ésta, expresando el sentido de la misma

Si el proyecto de resolución fuera aprobado sin adiciones ni modificaciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo y se firmara por los magistrados de la Sala del Tribunal.

Si al proyecto se le hicieran adiciones o modificaciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en el acta.

El magistrado que no estuviere conforme con el sentido de la resolución podrá dentro de los tres días siguientes, formular su voto particular

La resolución de la Sala se hará constar en autos mediante acta, bajo de la firma de los tres Magistrados y del Secretario General Auxiliar que dará fe

El laudo deberá ser firmado por los tres Magistrados dentro del término de cinco días contados a partir de la fecha de la junta de resolución correspondiente. Vencido el término, si el laudo no hubiese sido firmado por uno de los Magistrados, lo hará, en su lugar, el Secretario General Auxiliar haciéndose constar esa circunstancia.

4.5.3 REQUISITOS

El laudo deberá contener los siguientes requisitos:

- 1. Lugar, fecha y Sala del Tribunal que lo pronunció,**
- 2. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;**
- 3. Un extracto de la demanda y contestación que deberán contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y de los hechos controvertidos,**
- 4. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga el Tribunal,**
- 5. Extracto de los alegatos,**
- 6. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y**
- 7. Los puntos resolutivos**

En cuanto a la forma de apreciar las pruebas por parte de los Magistrados a efecto de emitir el laudo que resuelva la controversia, el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente señalan:

Art. 137 "El Tribunal apreciará en consecuencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión"

Art. 841 "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos de estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos en que se apoyen"

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones y constancias reducidas en el juicio oportunamente

En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirvió de base para la condena y una vez cuantificado el importe de la prestación se señalarán las

medidas sobre las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente la liquidación.

Cuando la condena sea la cantidad líquida, se establecerá en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberán cumplirse

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Sala o Tribunal la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Sala del Tribunal dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

4.6 EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

Dictado el laudo por la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como norma jurídica individualizada resuelve un caso concreta controvertido y una vez que haya causado ejecutoria debe cumplirse en su términos.

Esta resolución de fondo se puede complementar de manera voluntaria o forzosa.

El primero de los casos, la parte condenada cumple con el laudo en forma espontánea, sin ningún tipo de presión dentro del término de 72 horas que señala el artículo 95 de la Ley que hemos aplicado supletoriamente.

El segundo de los casos se presenta cuando el sujeto de la relación procesal que perdió el juicio no cumple el laudo dentro del término antes señalado y entonces, la contraparte pide al órgano jurisdiccional su ejecución por la vía forzosa, debiendo despachar el tribunal auto de ejecución señalando que en caso de no cumplir en el momento en que se requiera, se le aplicaran las medidas de apremio que marca la Ley

El proceso de ejecución, según el jurista Miguel Bermúdez⁴⁶ observa algunos principios rectores y son los siguientes

- 1. La ejecución siempre tendrá lugar a petición de parte. A pesar de la gran oficiosidad que existe en el proceso laboral, la Ley establece que únicamente operará a solicitud de parte.*
- 2. La gratuidad que como característica especial abandera el proceso laboral no aparece como característica de esta fase del proceso, ya que el artículo 944 señala: "Los gastos que originen de la ejecución de los laudos, serán a cuenta de la parte que no cumpla".*
- 3. Una regla general en el proceso es que lo obtenido en sentencia firme puede ser tangible, o en su caso renunciable, pero en el derecho del trabajo no se reconoce al trabajador esta facultad y, por lo mismo, ya no está en su derecho de renunciar al laudo o a transigir con él. No obstante esta declaración hay que tener presente que el laudo sólo se ejecuta a petición de parte, por lo que*

⁴⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., pág. 160.

bien puede el actor reservarse y no solicitar nunca su ejecución, haciendo una renuncia tácita de su derecho".

El procedimiento de ejecución tiene como finalidad específica hacer efectivo el laudo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El maestro José Dávalos⁴⁷ señala que es

"Realizar o llevar a la practica un fallo o decisión en materia del Derecho de Trabajo. Hacer efectivo el contenido de una norma individual ordenada por una sentencia o "laudo" laboral. Son actos encaminados a lograr el cumplimiento de resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje), mediante las cuales se pone fin a un conflicto".

La exposición de motivos de la reforma a la Ley federal del Trabajo se encuentran las disposiciones relativas de los procedimientos de ejecución. Su articulado forma parte del derecho Procesal del Trabajo y regula el ejercicio de la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los Tribunales laborales, cuando los obligados por ellas se niegan a cumplir espontáneamente

Las medidas con que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus laudos en forma pronta y expedita son en general el requerimiento y si se niegan a pagar se procederá inmediatamente al embargo de bienes y posteriormente a su remate con cuyo producto se pagará al trabajador

Todo lo anterior indicado se puede presentar debido a que se trata de relaciones entre particulares, pero ¿que sucede cuando es el propio Estado quien debe cumplir con las obligaciones indicadas en un laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?

Antes de contestar la interrogante resulta necesario aclarar que la Ley Federal del Trabajo no puede aplicarse en forma supletoria al procedimiento de ejecución del laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala expresamente las facultades que dicho órgano jurisdiccional tiene para hacer cumplir sus determinaciones, amen de que el ordenamiento jurídico mexicano, concretamente el artículo 4° de la Ley Federal de Procedimientos Civiles señala

"Las instituciones, servicios y dependencias de la administración pública de la Federación y de las Entidades Federativas 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 en las partes

⁴⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Ob. cit., pág. 211.

Las resoluciones dictadas en su contra serán complementadas por las autoridades correspondientes

La intervencion que en diversos casos ordena la Ley que se le dé al Ministerio Público, no tendrá lugar cuando en el procedimiento intervenga ya el Procurador General de la República o uno de sus agentes, con cualquier caracter o representación”

Así, los medios de apremio con que cuenta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para ejecutar un laudo son las multas y medidas coercitivas

Las multas se encuentran previstas por los artículos 148 y 149 de la Ley Federal del Trabajo al servicio del Estado, mismos que señalan que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus resoluciones podrá imponer multas hasta de mil pesos, de los viejos, equivalentes actualmente a un nuevo peso y que se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, previo oficio girado por el Tribunal y a su vez aquella informara que lo hizo efectiva, indicando los datos relativos que acrediten su cobro

Como puede apreciarse sale mas caro el procedimiento para su cobro que la multa que se impone

Las medidas correctivas están señaladas por los artículos 150 y 151 del ordenamiento legal invocado. El primer precepto se refiere a la obligación que tiene el Tribunal de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos dictando todas las medidas necesarias en la forma y terminos que a su juicio sean procedentes. El segundo precepto indica que cuando se pida la ejecución de un lado se despachará auto de ejecución comisionando al actuario para que se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que de no hacerlo, se procederá a ponerle una multa

Como puede apreciarse, la única medida de promedio con que realmente cuenta el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir el laudo se reduce a la imposición de una multa por la ridícula cantidad de un nuevo peso

Al respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina⁴⁴ comenta

“Prácticamente, el único medio de que dispone el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos. Pero es tal la condescendencia de éste órgano para con los titulares de las dependencias burocráticas, que él mismo insimula en ocasiones la forma de dar cumplimiento aparente de los laudos...”

Reflexionando el comentario del maestro Trueba Urbina, nos percatamos de que en su primera parte tiene toda la razón, sin embargo en su segunda parte no parece erróneo, ya que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es realmente un órgano jurisdiccional independiente, pues cuenta con patrimonio propio y sus resoluciones no se encuentran sujetas a ninguna presión

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. *Op. cit.*, pag. 111

externa, amén de que funcione en forma colegiada y sus magistrados tienen una excelente preparación académica y honorabilidad absoluta

Por otra parte, ya señalamos que los bienes del Estado son inembargables, según lo dispuesto por el artículo 4º del Código Federal de Procedimientos Civiles, ordenamiento jurídico que por el simple hecho de regular relaciones de carácter privado no se debe ni debe aplicarse supletoriamente a ordenamientos de carácter sociales pues precisamente por esto se desterró de la Ley Federal del Trabajo e igualmente se debe hacer lo propio en la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, por ello no se justifica que, sólo en agravio de los empleados públicos, los bienes del Estado sean inembargables en caso de que sea condenado legalmente a indemnizar al trabajador, sin olvidar que el embargo se utiliza solo como último recurso para el incumplimiento del laudo

El Estado, como representante de los gobernados debe poner el ejemplo a todas las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones, maxime si es quien a su vez de ser el encargado de administrar justicia, es el encargado de ejecutar las leyes y observar su estricto cumplimiento

Siendo el empleado público la parte más débil de la relación laboral y procesal regidas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, resulta equitativo y justificado que el Estado cumpla en forma voluntaria con las obligaciones que se le impongan para evitar el embargo de sus bienes

Por otra parte, también se justifica que, al igual que en la Ley Federal del Trabajo, se separen las normas procedimentales de las sustantivas y se pongan en un apartado especial denominado Derecho Procesal del Trabajo Burocrático por ser más técnico y práctico

CONCLUSIONES

1. **El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un organo jurisdiccional de carácter social que fue creado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como producto de la lucha constante que a través de la historia emprendieron los empleados publicos, por lo cual se debe reformar en los términos planteados a efecto de que pueda cumplir con los fines para los cuales fue creado**
2. **Por lo anterior creemos necesario que el Congreso de la Union derogue el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a efecto de eliminar la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles en el procedimiento laboral que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ya que su naturaleza es eminentemente social y en cambio, aquel es de carácter particular ya que rige el procedimiento que surge por conflictos entre particulares y que son tratados de igual manera**
3. **A efecto de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sea dinamica y no se quede al margen de la evolucion de la sociedad que continuamente se transforma, es necesario que cobre real vigencia lo preceptuado por el párrafo segundo del artículo 118 en el sentido de crear en las capitales de las Entidades Federativas las Salas Auxiliares a efecto de desconcentrar del Distrito Federal asuntos que sean competencia de las Salas Auxiliares, en beneficio de los empleados publicos**
4. **De igual manera el Poder Legislativo debe modificarse el artículo 124-C de la ley Laboral Burocratica a efecto de que se les otorgue autonomia jurisdiccional a las Salas Auxiliares y evitar de esta forma que se conviertan en Salas tramitadoras ya que eso traeria como consecuencia la concentracion de los asuntos en la Capital de México y careceria de sentido su creacion.**
5. **Cómo sabemos la etapa de conciliación, en los procedimientos en general, es una innovación de carácter netamente laboral y resulta una verdadera lastima que los Servidores Publicos no gocen de sus beneficios cuando tienen un conflicto individual de trabajo con el Estado, ya que se evita una pérdida de tiempo y el trabajador tendria la seguridad de haber obtenido rapidamente el beneficio económico. Aunque de hecho la conciliación se lleva a cabo, no debemos de perder de vista que somos abogados y es mas tecnico que la Ley lo contemple**

6. **Acorde con lo anteriormente señalado y tomando en consideración que el derecho laboral es una rama independiente de carácter social que debe cuidar los intereses de la clase trabajadora, se debe adaptar el procedimiento que se sigue ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos individuales de trabajo a lo estipulado por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo para uniformar criterios y evitar las actuales confusiones procesales que existen en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como lo constituye el momento de ofrecimiento de las pruebas**
- 7 **Por lo anteriormente expresado las etapas procesales que se deben incluir en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva los conflictos individuales de trabajo de su competencia deben ser**

Primera etapa

- a) Demanda,
- b) Conciliación,
- c) Excepciones, y
- d) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Segunda etapa

- e) Desahogo de pruebas, y
- f) Alegatos

Tercera etapa

- g) Resolución, y
- h) Ejecución

Por lo que el Congreso de la Unión debe derogar o modificar los artículos de la LFTSE que contravengan la reforma que proponemos en este trabajo, para adaptarlos conforme a lo prescrito por la Ley Federal del Trabajo

Por lo que respecta a la ejecución del laudo creemos necesario derogar el título octavo de la LFTSE que nos habla de los medios de apremio y de la ejecución de los laudos por contemplar simples multas, ya que el contenido de los artículos 148 y 149 ha sido rebasado por la realidad social y en su lugar creemos necesario acorde con lo que el maestro Alberto Trueba Urbina indica, en el sentido de llegar a embargar los bienes del Estado en caso de que se niegue a pagar lo legalmente resuelto por la TFCA, ya que por el hecho de ser el Estado debe poner el ejemplo a los particulares cumpliendo sus obligaciones, siendo necesario implantar lo que sea necesario a fin de que las dependencias públicas cuenten con un fondo común destinado para tales efectos

A efecto de mejorar técnicamente la LFTSE creemos pertinente que se cree un apartado especial, tal y como se encuentra establecido en la LFT que se denomine Derecho Procesal del Trabajo Burocrático.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel Teoría General del Derecho Administrativo México, Editorial Porrúa S A , 1971

ARELLANO GARCIA, Carlos Teoría General del Proceso, 2a ed México, Ed Porrúa, S A , 1984

BAZARTE CERDAN Guillebaldo Antecedentes de la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado, Revista Jurídica Veracruzana Tomo 16 numero 1 Enero-Febrero, 1965

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Derecho Procesal del Trabajo, 2a. de México, Editorial Trillas, 1991

BUEN LOZANO, Néstor de Derecho Procesal del Trabajo México, Editorial Porrúa, S A , 1988

BUEN LOZANO, Néstor de Derecho del Trabajo, Tomo II México, Editorial Porrúa, S A , 1990

CANTON MOLLER, Miguel Derecho del Trabajo Burocrático, México, Editorial Pac, 1988

CAVAZOS FLORES, Baltazar Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales 3a. ed México, Editorial Trillas, 1990

CUEVA, Mario de la El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I 12a. ed. México, Editorial Porrúa, S A , 1990

CUEVA, Mario de la El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II. 5a. ed México, Editorial Porrúa, S A , 1989

DELGADO MOYA, Rubén. Algunos Aspectos del Derecho Mexicano del Trabajo Burocrático. Revista de la Facultad de Derecho. Año VI, Número 23. Febrero-Abril, 1985.

GÓMEZ LARA, Cipriano Teoría General del Proceso. 7a. ed. México, Editorial UNAM, 1987.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Diccionario Jurídico Mexicano. 4a. ed. México, Editorial Porrúa, S A , 1991

MORALES, Hugo Italo y TENA SUCK, Rafael Legislación Federal del Trabajo. Comentarios. Jurisprudencia y Disposiciones Complementarias. México, Editorial Pac., 1988

PALOMAR DE MIGUEL, Juan Diccionario para Juristas. México, Editorial Porrúa, S A , 1981

SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario Práctica Laboral Forense. México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1980.

TENA SUCK Rafael y MORALES, Hugo Italo Derecho Procesal del Trabajo. 3a ed. México, Editorial Trillas, 1990

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge Ley Federal del Trabajo. 66 de. México, Editorial Porrúa S A , 1991

TRUEBA URBINA, Alberto El Nuevo Derecho del Trabajo. 5a. de. México, Editorial Porrúa, S A , 1980

TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Porrúa S A., 1971.