

383
26



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

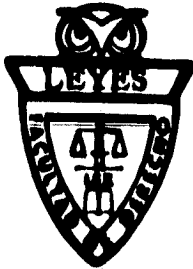
**“ EL PROCEDIMIENTO LABORAL
BUROCRATICO ”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

ARMANDO MARTINEZ VARGAS



MEXICO, D. F.



1996



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**Con devoción para mis padres:
Martha Vargas Ponce de León y
Jacinto Martínez Rodríguez**

**Con cariño para mis hermanos:
José Enrique y Manuel**

**Con amor para:
Irene, Daniela y Armando**

**Con admiración para:
Lic. Gonzalo Mectezuma Barragán**

**Con fraternidad para:
Lic. Ignacio Ibarra Espinosa**

**Con gratitud para la Universidad Nacional
Autónoma de México y sus Maestros, en
especial para el Lic. Enrique A. Larios Díaz**

Esta investigación fue realizada en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Con el asesoramiento del Licenciado Enrique Larios Díaz.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

	Pág
1.DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.1. Denominación.....	1
1.2. Concepto.....	1
1.3. Naturaleza Jurídica.....	2
1.4. Características.....	4
1.5. Fuentes.....	5
1.6. Finalidad.....	6
2.DERECHO LABORAL BUROCRATICO.....	6
2.1. Concepto.....	6
2.2. Fuentes.....	7
3.DERECHO PROCESAL LABORAL.....	8
4.DERECHO PROCESAL BUROCRATICO.....	9
5.TRABAJADOR.....	10
5.1. Concepto.....	10
5.2. Clases.....	11
6.TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO..	15
6.1. Concepto.....	15
6.2. Clases.....	16
6.2.1. De Confianza.....	16
6.2.2. De Base.....	20
7.PATRON.....	21
8.TITULAR.....	22

CAPITULO II ANTECEDENTES

	Pág.
1. ANTECEDENTES GENERALES.....	25
1.1. Epoca Antigua.....	25
1.2. Edad Media.....	25
1.3. Edad Moderna.....	25
1.4. Epoca Contemporánea.....	26
1.4.1. España.....	26
1.4.2. Francia.....	26
1.4.3. Inglaterra.....	26
1.4.4. Argentina.....	27
1.4.5. Brasil.....	27
1.4.6. Ecuador.....	28
2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	29
2.1. Decreto constitucional para la Libertad de la América Mexicana.....	29
2.2. Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824.....	30
2.3. Bases y Leyes Constitucionales de la República Mexicana de 1836.....	31
2.4. Constitución Política de la República Mexicana de 1857.....	32
2.5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y Disposiciones posteriores.....	33

CAPITULO III LA RELACION LABORAL BUROCRATICA

	Pág.
1. CONCEPTO.....	36
2. SUJETOS.....	37
2.1. Determinación de los sujetos.....	37
2.2. Obligaciones de los trabajadores y titulares.....	40
2.2.1. De los trabajadores.....	40
2.2.2. De los titulares.....	41
3. NATURALEZA JURIDICA.....	44
3.1. Teoría de la función pública.....	45
3.2. Teoría de la relación laboral.....	45
3.3. Teoría de la autonomía del derecho burocrático.....	48
3.4. Teoría del trabajo burocrático como trabajo especial.....	49
4. EL NOMBRAMIENTO.....	51
4.1. Concepto.....	51
4.2. Requisitos que debe contener.....	51
4.3. Carácter de los nombramientos.....	52
4.3.1. Definitivos.....	52
4.3.2. Interinos.....	53
4.3.3. Provisionales.....	53
4.3.4. Por tiempo fijo.....	53
4.3.5. Por obra determinada.....	53
4.4. Efectos de los nombramientos.....	53
4.5. Ejecutorias relacionadas con el nombramiento.....	53
5. LA SUSPENSION DE LA RELACION BUROCRATICA.....	60
5.1. Concepto.....	60
5.2. Causas.....	61
5.3. Consecuencias.....	61
6. LA TERMINACION DE LA RELACION BUROCRATICA.....	62
6.1. Concepto.....	62
6.2. Causas.....	62
6.3. El cese de los efectos del nombramiento.....	64
6.3.1. Por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	64
6.3.2. Por determinación del titular.....	66
6.4. Consecuencias.....	67

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRATICO

	Pág.
1. PRINCIPIOS RECTORES.....	70
1.1. De publicidad.....	71
1.2. de gratuidad.....	72
1.3. De inmediatez.....	72
1.4. De oralidad.....	73
1.5. De instancia de parte.....	73
1.6. De economía y concentración.....	73
1.7. De la suplenia de la deficiencia de la demanda del trabajador.....	74
1.7.1. Manifestaciones de la suplenia.....	76
2. AUTORIDAD JURISDICCIONAL.....	77
2.1. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	78
2.1.1. Integración.....	78
2.1.2. Competencia.....	80
2.1.3. Funcionamiento.....	82
3. LAS PARTES.....	83
4. LA DEMANDA.....	84
4.1. Requisitos.....	85
4.2. Efectos.....	86
4.3. Acciones más comunes en materia burocrática.....	86
5. LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.....	87
5.1. Requisitos.....	87
5.2. Excepciones y defensas.....	91
6. TERMINOS PROCESALES.....	92
6.1. Concepto.....	92
6.2. Cómputo.....	93
6.3. Términos genéricos.....	93
6.4. Ampliación del término por distancia.....	94
6.5. La preclusión.....	94
6.6. La prescripción.....	95
6.7. Reglas de la prescripción.....	96
6.8. La caducidad.....	97

7.LAS NOTIFICACIONES.....	98
7.1. El emplazamiento.....	98
7.2. Las notificaciones.....	99
7.3. Las citaciones.....	99
7.4. La designación del domicilio.....	100
7.5. Requisitos de las notificaciones.....	100
8.EXHORTOS Y DESPACHOS.....	102
9.LOS INCIDENTES.....	103
9.1. Concepto.....	103
9.2. Clasificación.....	103
9.3. Tramitación.....	104
10.MEDIOS DE PRUEBA.....	104
10.1. Concepto.....	104
10.2. Medios de Prueba admitidos.....	105
10.3. Carga de la prueba.....	106
10.4. Ofrecimiento.....	107
10.5. Admisión.....	108
10.6. Desahogo.....	109
10.7. Pruebas para mejor proveer.....	109
10.8. Valoración.....	110
11.MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR.....	111
11.1. Confesional.....	111
11.1.1. Concepto.....	111
11.1.2. Confesional a cargo del titular demandado.....	111
11.1.3. Desahogo.....	112
11.1.4. Valor probatorio.....	114
11.2. Testimonial.....	115
11.2.1. Concepto.....	115
11.2.2. Ofrecimiento.....	115
11.2.3. Desahogo.....	115
11.2.4. Valor probatorio.....	116
11.2.5. Las tachas a los testigos.....	116

	Pág.
11.3. Documental.....	119
11.3.1. Concepto.....	119
11.3.2. Clases.....	119
11.3.3. Desahogo.....	121
11.4. Pericial.....	123
11.4.1. Concepto.....	123
11.4.2. Desahogo.....	124
11.4.3. Valor probatorio.....	124
11.5. Inspección.....	125
11.5.1. Concepto.....	125
11.5.2. Ofrecimiento.....	125
11.5.3. Desahogo.....	125
11.6. Presuncional.....	126
11.6.1. Concepto.....	126
11.6.2. Clasificación.....	126
11.6.3. Ofrecimiento.....	127
11.6.4. Desahogo.....	128
11.7. Instrumental.....	128
11.7.1. Concepto.....	128
 12. LOS ALEGATOS.....	 129
 13. EL LAUDO.....	 130
13.1. Concepto.....	130
13.2. Requisitos.....	131
13.3. Congruencia de los laudos.....	136
13.4. Aclaración de los laudos.....	137
13.5. Ejecución de los laudos.....	140

CAPITULO V
MEDIOS DE IMPUGNACION DE RESOLUCIONES

	Pág.
1. CONCEPTO.....	144
2. CLASIFICACION.....	145
3. RECURSO DE REVISION.....	147
4. JUICIO DE AMPARO.....	148
4.1. Concepto.....	148
4.2. Acto reclamado.....	151
4.3. Agravio.....	151
4.4. Autoridad responsable.....	151
4.5. Concepto de violación.....	152
4.6. Las personas morales de derecho público como quejosos.....	152
4.7. Procedencia del amparo indirecto o bi-instancial.....	153
5. EL JUICIO DE AMPARO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRATICO.....	154
5.1. Amparo indirecto.....	154
5.2. Amparo directo.....	155
CONCLUSIONES.....	160
BIBLIOGRAFIA.....	163

INTRODUCCION

Actualmente, un número significativo de personas prestan sus servicios personales y subordinados al Estado; a pesar de que este hecho no constituye una lucha de clases, resulta evidente que ello genera diversas repercusiones en nuestra sociedad.

La función pública es inconcebible sin la participación de las personas que están a cargo de la realización material de dicha función. De este modo, el Estado debe de adoptar una personalidad ajena a la que le otorga el imperium; esto es, el Estado debe despojarse de dicha característica fundamental, y asumir una personalidad "*sui generis*", como lo es la de patrono.

Así las relaciones jurídico-laborales que se producen entre el Estado y sus trabajadores, merecen la atención de los estudiosos de la Ciencia del Derecho, puesto que se está ante una realidad social.

Nuestro país se ha destacado históricamente por mantenerse a la vanguardia en las reivindicaciones sociales, por lo tanto, no es extraño que nuestra Constitución consagre derechos en favor de las personas que prestan sus servicios personales y subordinados al Estado.

En consecuencia, toda vez que el Derecho Laboral Burocrático está reconocido por el sistema normativo, resulta insoslayable penetrar en su

análisis, advertir su contexto, su práctica forense y su posible transición a una rama autónoma del derecho.

En este sentido, en el desarrollo del presente estudio, se ofrece una perspectiva histórica del desarrollo de estas relaciones de trabajo, se connota la concepción de la relación laboral burocrática y se ofrece un acotamiento de los principios que rigen esta materia.

Asimismo, se analizan las particularidades que presenta el procedimiento procesal burocrático, analizado el ejercicio de acciones y la oposición de excepciones y defensas, en un enfrentamiento entre entes de diversa naturaleza.

Todo ello, con el afán de llegar a una delimitación de los postulados y características que diferencian al procedimiento laboral burocrático, del procedimiento general previsto en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. DENOMINACION.

En un inicio se designó como derecho industrial. Esta denominación fue refutada, en virtud de que estas disposiciones jurídicas se aplicaban no sólo a la industria, sino a toda clase de trabajos subordinados. Más tarde se le llamó derecho obrero, pero fue descartado por las mismas razones. Con el Tratado de Versalles se habló de derecho social, el que también fue rechazado, en tanto que el término "social" se aplica también a las materias familiar y agraria ¹

Finalmente, en la actualidad, se habla de derecho del trabajo o derecho laboral, "en cuanto estos términos aluden de manera inequívoca a aquel derecho correspondiente al trabajo subordinado y remunerado".²

1.2. CONCEPTO.

Para Ernesto Krotoschin, el derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las

¹ Díaz de León, Marco A., "La Prueba en el Proceso Laboral", Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1990, pág. 1.

² Ibidem pág. 2.

consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.³

Guillermo Cabanellas establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal, la regulación del trabajo subordinado y las relaciones jurídicas que, consecuentemente, se dan en los sujetos participantes, es decir, entre trabajadores, empresarios y Estado.⁴

Mario de la Cueva señala que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.⁵

Para Muñoz Ramón, el derecho del trabajo es el "conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo".⁶

1.3. NATURALEZA JURIDICA.

El derecho del trabajo es un derecho de índole social, en tanto su finalidad primera es la de proteger los derechos de una clase socialmente

³ Briceño Ruiz, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial Harla, México, 1993, p. 23.

⁴ Idem.

⁵ Ibidem, p. 23.

⁶ En "Diccionario de Seguridad Social", IMSS-ISSSTE, UNAM; México, 1994, p. 182.

débil, como es la de los trabajadores, frente a los dueños de los lugares donde aquéllos desempeñan sus labores.

Se dice que la naturaleza de este derecho es "social", por las siguientes razones:

- a) Tutela intereses sociales.
- b) Regula la conducta de los hombres considerándolos como miembros de un grupo social.
- c) Regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de éstos con el Estado.
- d) Estructura las relaciones de los sujetos en un plan de integración.
- e) Es autárquico porque obliga independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito modificarlo, por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para el trabajador.⁷

No obstante, para algunos autores, el Derecho del Trabajo es una rama jurídica autónoma, en cuanto:

- a) Tiene una materia propia de regulación: trabajo subordinado;
- b) Dispone de principios exclusivos: principios de la relación laboral armónica y principios de la distribución laboral proporcional;
- c) Se orienta hacia fines específicos: justicia social;
- d) Revista caracteres especiales: clasista, humanista prospectivo, sociográfico y dinámico; y

⁷ Ibidem, pp. 183 y 184.

- e) Cuenta con instituciones distintas básicas, de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas.⁸

1.4. CARACTERISTICAS.

En primera instancia, se menciona que el derecho del trabajo es un derecho de clase, cuya finalidad es, señala Mario de la Cueva, que el capital deje de ser el pretexto de la propiedad privada, un instrumento en manos de la burguesía para explotar el trabajo y adueñarse de los beneficios de la producción y del comercio.⁹

Asimismo, señala dicho autor, el derecho del trabajo es unitario, inconcluso e imperativo.

Es un derecho unitario en tanto está compuesto por varias partes. Sus normas e instituciones pertenecen parte al derecho privado y parte al derecho público; ha devenido en un estatuto unitario, en un conjunto de principios que proceden de un mismo fundamento que son las necesidades de la clase trabajadora y de sus miembros.

Es inconcluso porque su catálogo no está cerrado. Si se cerrara, indica Mario de la Cueva, sería porque habrá surgido una nueva estructura social.

Es imperativo porque impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiere encontrado a

⁸ Ibidem, p. 185.

⁹ De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1994

fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley.

Muñoz Ramón, por su parte, considera que el Derecho del Trabajo, además de ser clasista, es:

- a) Humanista: finca sus raíces en la vida del hombre, gira alrededor de él y se orienta a los propios fines de éste;
- b) Prospectivo: tiende a regular y, por lo tanto, a humanizar toda relación en que se presta un servicio;
- c) Sociográfico: toma en consideración sin perder su generalidad, aspectos circunstanciados y concretos de su ámbito territorial de validez de las actividades y profesiones que regula y de las personas sobre quienes rige, y
- d) Dinámico: produce constantemente nuevos beneficios a favor de los trabajadores y mejora continuamente los vigentes.¹⁰

1.5. FUENTES.

Las principales fuentes materiales o reales del derecho del trabajo son la lucha de clases, la problemática derivada entre trabajadores y patronos, la previsión social, el movimiento obrero, la participación de los sindicatos.¹¹

Las fuentes formales de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo son: la Constitución, la ley, sus Reglamentos, los Tratados

¹⁰ Muñoz Ramón, en "Diccionario de Seguridad Social", IMSS, ISSSTE, UNAM, México, 1994, p. 184.

¹¹ Díaz de León, Marco Antonio, "La Prueba en el Proceso Laboral", Op. Cit., p. 23.

Internacionales, los principios generales de derecho, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

1.6. FINALIDAD.

La finalidad del derecho del trabajo señala Briceño Ruíz, está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador. El equilibrio tiene un doble aspecto: económico, en cuanto a utilidades y salarios; jurídico, al preservar los derechos del trabajador y del patrón.¹²

En otras palabras, su objeto es lograr la justicia social.

2.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO.

2.1. CONCEPTO.

La palabra burocracia, proviene del francés bureaucratie. La etimología de la voz se integra del francés bureau, oficina y del helenismo cratos gobierno.¹³

Para Emillo Chuayffet Chemor, el derecho burocrático "regula los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo".¹⁴

¹² Briceño Ruíz, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", Op. Cit., p. 13.

¹³ Morales Paulín, Carlos A., "Derecho Burocrático", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1995, p. 106

¹⁴ Idem

Para algunos publicistas, el derecho burocrático "es el conjunto de normas de Derecho Público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado".¹⁵

Finalmente, Morales Paulin considera que el derecho burocrático, "se encarga del tratamiento de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial".¹⁶

En conclusión, puede decirse que el derecho burocrático forma parte del derecho del trabajo; con la única diferencia que mientras este último se refiere a los trabajadores en general, el primero tiene por finalidad garantizar la protección de los trabajadores al servicio del Estado.

2.2. FUENTES.

La primera fuente formal del derecho laboral burocrático, la constituye evidentemente la Constitución Política, cuyo artículo 123 apartado B establece los principios básicos que deberán regir las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, estableciendo además los derechos mínimos de que deberán gozar dichos trabajadores.

¹⁵ Ibidem, p. 107.

¹⁶ Ibidem, p. 107.

En segundo lugar, el derecho laboral burocrático se rige por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

Finalmente, de conformidad con el artículo 11 de la mencionada ley, en lo no previsto en la misma o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en el siguiente orden:

- La Ley Federal del Trabajo.
- El Código Federal de Procedimientos Civiles.
- Las leyes de orden común.
- La costumbre.
- El uso.
- Los principios generales del derecho.
- La equidad.

3. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL LABORAL.

El proceso es el medio por el cual "se realiza la actividad jurisdiccional, sea por algún órgano del Estado o también por particulares cuando la ley lo permite como acontece en los juicios arbitrales".¹⁷

Carnelutti lo define como "el conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio"¹⁸; y Paolo D'Onofrio lo considera como el sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho

¹⁷ Pallares, Eduardo, "Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, México, 1981, p. 50

¹⁸ Cit por Pallares, Eduardo, "Derecho Procesal Civil", Op. Cit, p. 50

objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional.¹⁹

El proceso laboral se caracteriza por no atender a la igualdad formal entre las partes, sino a la igualdad real para equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón.²⁰

Así, Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo, como "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"²¹; y Armando Porras y López lo define como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.²²

4. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL BUROCRÁTICO.

El derecho procesal burocrático podría ser definido como el conjunto de principios jurídicos que regulan la actividad jurisdiccional respecto a la solución de los conflictos de trabajo surgidos entre el Estado y sus trabajadores.

¹⁹ Díaz de León, Marco Antonio, "La Prueba en el Proceso Laboral", Op. Cit., p. 31.

²⁰ Clement Beltrán, Juan B., "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo", Primera Edición, Editorial Esfinge, México, 1989.

²¹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México, 1993, p. 19.

²² Idem.

5. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

5.1. CONCEPTO.

Tomada la voz en su sentido más amplio, trabajador es toda persona que desarrolla un trabajo; en este orden de ideas, señala Muñoz Ramón con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o. se refiere a que el trabajador es la persona física que personalmente presta un trabajo subordinado mediante una remuneración.

No obstante que, dentro del término trabajador quedan comprendidas todas las modalidades conocidas del trabajo subordinado, Díaz de León considera que sería de suma importancia distinguir entre "obreros y empleados", toda vez que "en las leyes, en los laudos y en los convenios colectivos se suelen establecer regímenes colectivos para los obreros y empleados".²³

Ahora bien, de la definición dada por la ley, señala Díaz de León, se distinguen los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado: persona física.
- b) Objeto de la obligación: prestación de servicios.
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

²³ Díaz de León, Marco Antonio, "La Prueba en el Proceso Laboral", Op. Cit. p. 11.

Sin embargo, esas no son las únicas notas distintivas de un trabajador, además se requiere que:

- El trabajo lo presté mediante el pago de un salario (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).
- Sea lícito (artículo 4o. de la referida Ley).
- Que lo realice por su propia voluntad.

5.2. CLASES

El trabajo puede clasificarse en permanente y temporal, y de acuerdo con ciertas modalidades en su desempeño los trabajadores pueden clasificarse de la siguiente manera:

- 1) Por la duración de la relación del trabajo: por tiempo Indeterminado o por tiempo o para obra determinada, lo que dependerá de la naturaleza del trabajo y de que las actividades sean necesarias y/o permanentes o no, en la empresa o centro de trabajo; de lo que derivan subclasificaciones, tales como las de trabajadores eventuales, provisionales, interinos, supernumerarios, etcétera, según la función, el régimen laboral, el contrato colectivo.

El artículo 35, de la Ley Federal del Trabajo, expresa que: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por tiempo Indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo Indeterminado". De manera que la permanencia o la base en el trabajo es la regla general, pues la fijación para obra o por tiempo determinado sólo puede hacerse cuando lo permita la naturaleza del trabajo y en los casos que

estipule la misma Ley Federal del Trabajo, y cuando las condiciones que dieron lugar a la relación de trabajo se prorroguen, la relación de trabajo continuará. Por lo general, los trabajos de planta o de base quedan determinados en los contratos colectivos de trabajo, o en las nóminas de pago, señalado el puesto que corresponde.

- 2) Según las funciones o actividades que se desempeñen: los trabajadores son ordinarios o de confianza. La Ley Federal del Trabajo no determina expresamente la primera de tales categorías, pero en principio la supone, y para protección de los mismos trabajadores determina las funciones de manera limitativa, no dependiendo del arbitrio del empleados o patrón señalarlas.

Los trabajadores ordinarios equivalen a los llamados trabajadores de base. Estos trabajadores, indica Briceño Ruiz, son quienes prestan sus servicios en actividades normales de una empresa o centro de trabajo; pueden ser de manera continua o permanente por una temporada. Se usa como sinónimo el término de trabajadores de planta. En uno y otro caso se trata de la inamovilidad de los trabajadores. Significa que la duración de la relación de trabajo, como principio general, debe ser por tiempo indeterminado y, por excepción, puede establecerse con limitación o determinación de tiempo. El término base se utiliza para distinguir a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo son.²⁴

²⁴ Briceño Ruiz, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo". Op. Cit. p. 147

Los trabajadores de confianza se distinguen de los ordinarios, de planta o base, debido a que las funciones que desempeñan son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización.

Para Guillermo Cabanellas "son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta con la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inmovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen. Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir".²⁵

En este sentido, la relación laboral con los trabajadores de confianza, se rige por los siguientes principios:

1. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero podrán integrar sus propios sindicatos y reclamar la celebración de contratos colectivos, si reúnen los requisitos que marca la ley. Por lo tanto, no será

²⁵ *Ibidem*, pp. 147 y 148.

tomada en cuenta su voluntad para recuentos en caso de huelga ni podrán ser representantes de los otros trabajadores.

2. Las condiciones de trabajo que rijan en la empresa y las que determine un contrato colectivo, serán aplicables a los trabajadores de confianza. Para que algún beneficio no le sea aplicado, como excepción, se expresará en el convenio que celebren el patrón y la representación sindical.
3. La ley para garantizar el derecho de los demás trabajadores, frente a incesantes violaciones de los patrones, limita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades. (No aplicable en materia burocrática).
4. El artículo 49 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización.
5. Es causa especial de la rescisión, la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza.²⁶

Si el trabajador de confianza es promovido de un puesto de planta, podrá volver a él a menos que exista causa justificada para su separación.

- 3) De acuerdo con la naturaleza del patrón. Los trabajadores pueden ser particulares o públicos.

²⁶ Idem.

6.- TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.

6.1. CONCEPTO.

Marlo de la Cueva apuntaba que: "Los trabajadores son únicamente los que desempeñan las funciones propias del Estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores al través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público".²⁷

Para José Dávalos, los trabajadores al servicio del Estado son: "Las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente (o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales)".²⁸

Morales Paulín, por su parte, considera que trabajador al servicio del Estado "es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente".²⁹

²⁷ Cit. por Morales Paulín, Carlos A., "Derecho Burocrático", Op. Cit., p. 79.

²⁸ Idem.

²⁹ Idem.

Finalmente, la Ley Burocrática establece que dichos trabajadores son aquellos que prestan un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

6.2. CLASES

Señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y base.

Igualmente, dispone la ley que los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal.

Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno.

En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares (o sus representantes) de las dependencias y de los sindicatos respectivos.

6.2.1. TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La Ley Burocrática señala, en su artículo 5o., que son trabajadores de confianza:

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

- II. En el poder ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de la referida ley sean de:
- a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.
 - b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trata, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones, ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
 - c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
 - d) Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.
 - e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con

elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

- f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta de inventarios.
- g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
- h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.
- i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayundantías.
- j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.
- k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal
- l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

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

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

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

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

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

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

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

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

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

6.2.2. TRABAJADORES DE BASE.

Por exclusión, son trabajadores de base los no incluidos en el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La característica esencial de este tipo de trabajadores es que, por el hecho de ser de base, serán Inamovibles, después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

Dichos trabajadores únicamente podrán ser cesados por justa causa en términos del artículo 46 del citado ordenamiento.

En caso de que sean creados cargos no comprendidos en el listado del mencionado artículo 5o, la disposición legal que los establezca, deberá determinar de manera expresa si son de base o confianza.

Cabe destacar que, según lo dispuesto en el multicitado artículo 5o, se considerarán de base todas las categorías que consigne el Catálogo de Empleos de la Federación para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

Por otra parte, el artículo 20 de la Ley Burocrática, establece que los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal.

Asimismo, dicho artículo dispone que los trabajadores sometidos a dicha ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno.

7.- CONCEPTO DE PATRON.

El patrón es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación, los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador.³⁰

Juan D'Pozzo, dice que el empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador.³¹

La Ley Federal del Trabajo define al patrón como la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Díaz de León opina que cuando el patrón es persona jurídica, ésta puede ser de derecho público (el Estado), de derecho privado (una sociedad anónima), y aún de derecho social como ocurre con algunos sindicatos que contratan personal distinto al de los trabajadores sindicados.³²

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o

³⁰ Briseño Ruiz, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", Op. Cit., p. 154.

³¹ Idem.

³² Díaz de León, Marco Antonio, "La Prueba en el Proceso Laboral", Op. Cit., p. 12

establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

8.- CONCEPTO DE TITULAR.

La titularidad, afirma Morales Paulín "constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral. Se asume así la representación de la persona moral".³³

En efecto, señala el autor, que "existen casos en que los sujetos de la relación laboral jurídicamente no son el titular (persona física) en un extremo y el trabajador en el otro, sino el órgano (persona moral) y el trabajador, así queda manifestado en el artículo 1110 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, posición que nos parece la correcta, pues la titularidad es consecuencia lógica de la ficción jurídica de la persona moral, por lo que corresponde a ésta el ejercicio de los derechos y obligaciones del Estado-patrón".³⁴

El autor en cuestión, menciona además respecto a la titularidad que: "En el ámbito del Poder Ejecutivo la Titularidad de la dependencia la asume el Secretario del Ramo, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, el Procurador General de la República, el Procurador General de Justicia del Distrito Federal así como los directores generales o sus equivalentes en los organismos descentralizados que rijan la relación laboral por el apartado B.

³³ Morales Paulín, Carlos a., "Derecho Burocrático", Op. Cit., p. 81.

³⁴ Idem

Dicha Titularidad se establece no sólo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino también se ratifica en las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia.

"Por su parte en el Poder Legislativo, la directiva de la Cámara de Diputados que ejerce la Titularidad en la relación laboral, se integra de acuerdo con el artículo 28 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, por "un Presidente, cinco Vicepresidentes, cuatro Secretarios y cuatro Prosecretarios, y será electa por mayoría y en votación por cédula.

"En la Cámara de Senadores, la mesa directiva se integra" con un Presidente, dos Vicepresidentes, cuatro Secretarios y cuatro Prosecretarios", también electos por mayoría y en votación por cédula.

"En el Poder Judicial corresponde al Pleno de la Suprema Corte conforme se consigna en la fracción XV del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación la facultad de nombramiento, de la cual se desprende la titularidad de dicho cuerpo colegiado para efectos de la relación de trabajo, pues como indica Humberto E. Ricord, la titularidad en la relación de trabajo compete a la autoridad nominadora, o que hace los nombramientos".³⁵

Alberto y Jorge Trueba consideran que "los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en

³⁵ Ibidem, p. 81.

una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el representante del patrón".¹⁶

Por su parte, el artículo 2o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que la relación jurídica laboral se entenderá establecida entre los titulares de las dependencias e Instituciones citadas (por la ley) y los trabajadores de base a su servicio.

A juicio del suscrito, el artículo antes citado, es deficiente, puesto que al incluir únicamente a los trabajadores de base, como la contraparte de la relación jurídico laboral, entendida con los titulares, puede pensarse que para los trabajadores de confianza, no se da esa relación jurídico laboral, y que la figura de titular no opera para esta clase de trabajadores.

¹⁶ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones Complementarias". Trigesima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1995, pp 20 y 21.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

ANTECEDENTES

1.- ANTECEDENTES GENERALES.³⁷

1.1. EPOCA ANTIGUA.

En Atenas y Esparta el desempeñar una función pública era considerado un alto honor. En cambio, indica Acosta Romero, el funcionario romano ya tenía algunas de las características que tienen hoy los trabajadores al servicio del Estado; incluso los recolectores de impuestos recibían una parte de lo recaudable.

1.2. EDAD MEDIA.

La Edad Media se caracteriza por la existencia de feudos, en cuya concepción no entra la idea del Estado. Así, todos aquellos al servicio del rey, del príncipe, de la nobleza, no son más que trabajadores privados.

1.3. EDAD MODERNA.

Con la aparición de las ideas liberales la función pública deja de ser un privilegio de casta, y el robustecimiento financiero del Estado provoca el aumento de sus servidores. No obstante, dichos trabajadores "siguen obligados a permanecer dentro de la vieja concepción del honor y se hallan

³⁷ Acosta Romero Miguel, "Derecho Burocrático Mexicano", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1995, pp. 27 y 28.

generalmente en peores condiciones que quienes sirven al comercio o a las primeras industrias".³⁸

Con el surgimiento del socialismo es cuando se empiezan a reconocer los derechos de los Trabajadores del Estado.

1.4. EPOCA CONTEMPORANEA.³⁹

1.4.1. ESPAÑA.

La primera legislación que tuvo sobre esta materia data del 22 de julio de 1918; posteriormente tuvieron la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado; y, en la actualidad se rigen por la Ley 30 del 2 de agosto de 1984, que dispone que la selección de este personal se realiza mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad⁴⁰; y consagra además el derecho a huelga de estos trabajadores.

1.4.2. FRANCIA.

Su primer ordenamiento fue el Estatuto de 1941; actualmente rige el Estatuto General de 1959, de naturaleza jerárquica y autoritaria y que excluye la aplicación de la legislación laboral, si bien reconoce el derecho a huelga.

1.4.3. INGLATERRA.

Los trabajadores del Reino Unido son denominados "The Crown Servants" (Servidores de la Corona), y no tienen derecho a huelga. Para la

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ *Ibidem*, pp. 43 a 94

⁴⁰ *Ibidem*, P. 47.

conciliación de los conflictos surgidos entre éstos y el Reino Unido, fueron creados en 1925 los Consejos Whitley; éstos estaban integrados por 54 miembros: 27 designados por el gobierno y 27 por las asociaciones de funcionarios. Pero cabe aclarar, dichos Consejos no poseen facultades decisorias; esa atribución corresponde únicamente al gobierno.

1.4.4. ARGENTINA.

La relación laboral "cesa por acto voluntario de alguna de las partes, como puede ser la expulsión. Sin embargo, en la mayoría de los actos obra la voluntad bilateral para extinguirla sólo que en unos casos es expresa y en otros es tácita".⁴¹

Las controversias entre los trabajadores -a los que denominan empleados públicos- y los titulares -llamados funcionarios públicos, se resuelven a través de los tribunales del Trabajo.

1.4.5. BRASIL.

Resalta que dentro de la legislación laboral no existe el término trabajadores de confianza, ni tampoco el derecho a huelga, por el contrario, se castiga de manera muy severa.

Para dirimir las controversias que se suscitan fueron instauradas las Juntas de Conciliación y Juzgamiento, compuestas de un juez de trabajo (que será el Presidente de la Junta), un abogado representante del patrón y otro abogado representante de los trabajadores. Dichas Juntas conocerán de:

⁴¹ Ibidem, p. 54.

- "a) De controversias que versen sobre la estabilidad del empleo;
- "b) Litigios acerca de la remuneración, vacaciones e indemnizaciones por motivo de rescisión del contrato individual del trabajador,
- "c) Imponer multas y demás penalidades relativas a actos de su competencia.

"Cada junta se compondrá de: Un juez de trabajo que será presidente, dos abogados, siendo uno representante de los patronos y otro de los trabajadores.

"El ámbito de competencia de estas Juntas dependerá de su Estado o Distrito correspondiente".⁴²

1.4.6. ECUADOR.

La relación laboral entre el Estado y sus trabajadores recibe el nombre de "servicio civil". Esta relación consagra como garantías básicas de dichos trabajadores:

"- Estabilidad en sus puestos. Sólo pueden ser destituidos por causa justa y previo fallo expedido en juicio sumario administrativo.

"- Demandar ante la Junta de Reclamaciones contra las decisiones de sus superiores jerárquicos en lo referente a despido o suspensión temporal de sueldo o funciones".⁴³

Por último, se dice, que en la actualidad existen cuatro sistemas que regulan las relaciones laborales burocráticas:

⁴² Ibidem, p. 62.

⁴³ Ibidem, p. 77

- 1o. El que atiende a la calidad de las personas que buscan ocupación y jerarquiza las decisiones y la acción;
- 2o. El que se basa en las relaciones de los trabajadores con el órgano público que atiende las cuestiones laborales, por regla general sujeta a determinadas disciplinas;
- 3o. El de la organización descentralizada a base de subsistemas técnicos, de capacitación de adiestramiento, de orientación, etcétera, que es al que se han acogido las naciones altamente industrializadas,
y
- 4o. El de una organización centralizada con ramificación de funciones, característicos de los países en vías de desarrollo, en el que, al mismo tiempo que es atendida la capacitación, se atiende la información encontrándose en él, nuestro servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento.⁴⁴

2.- ANTECEDENTES NACIONALES.

2.1. DECRETO CONSTITUCIONAL PARA LA LIBERTAD DE LA AMERICA MEXICANA.

El Decreto Constitucional de 22 de octubre de 1814, en la parte conducente a los trabajadores al servicio de la Nación disponía en su artículo 26:

"Los empleados públicos deben funcionar temporalmente y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos, conforme a la Constitución".⁴⁵

⁴⁴ Ibidem, p. 43.

⁴⁵ Ibidem, p. 28.

El artículo 159 atribula al Supremo Gobierno la facultad de suspender a los empleados nombrados por él o por el Congreso cuando hubiere "sospechas vehementes de infidencia" mediante una especie de juicio ante el Tribunal competente o ante el Congreso, según el caso. El Tribunal competente, indica Morales Paulín, era el "Tribunal de Residencia, encargado de conocer de las faltas cometidas por los servidores de la cosa pública".⁴⁶

Asimismo, el artículo 167 señala que era facultad del Supremo Gobierno el "deponer a los empleados públicos", mientras que el artículo 173 establecía la atribución de enviar "mensualmente al Congreso una nota de los empleados que estuvieren suspensos, y cada cuatro meses un estado de los ejércitos".⁴⁷

2.2. LA CONSTITUCION DE 1824.

En su artículo 5o. fracción XXIII, establecía que era "facultad del Congreso General para "crear o suprimir empleos públicos de la Federación, señalar, documentar o disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones".⁴⁸

Por otra parte, el artículo 110 otorgaba en su fracción XX, atribución al Presidente de la República para "suspender de los empleos hasta por tres meses y privar hasta por la mitad de sus sueldos, por el mismo tiempo, a los empleados de la Federación infractores de las órdenes o decretos; y en los casos que crea debe tomarse causa a tales empleados, pasará los antecedentes de la materia al Tribunal respectivo".

⁴⁶ Morales Paulín, Carlos A., "Derecho Burocrático", Op. Cit., p. 2.

⁴⁷ *Idem*.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 2.

Al respecto, el jurista del Siglo XIX Don Teodosio Lares consideraba que existían empleados al servicio del Estado, cuyo nombramiento hacía presumir un derecho de propiedad:

"Los empleados de que hablamos son aquellos auxiliares y de pura ejecución, que absorbe la vida y todas las facultades de los empleados, y que casi se confunden con las profesiones ordinarias. Ellos como observa bien Macarel, exigen una educación especial, y dirigida exclusivamente a su objeto: los oficiales u oficinistas que los sirven, contraen enlaces, sin más seguridad que la de su empleo; las esperanzas de su familia en él reposan, y de él esperan sus hijos el pan de cada día; el servicio en fin, que el empleado presta por la recompensa o sueldo que se le tiene señalado, es el único medio que tiene para satisfacer sus necesidades, la única condición de su conservación y la de su familia. Este medio, esta condición, es su propiedad, en su derecho... Mientras el oficial no prevarique, mientras cumpla fiel y exactamente con todas sus obligaciones, tiene derecho para ser conservado, en el destino de que viene; he aquí todo el derecho de propiedad en los empleos, según nosotros lo hemos podido comprender, conciliando los principios generales de la propiedad con los de la administración pública".⁴⁹

2.3. BASES CONSTITUCIONALES DE 1836.

Reiteran la facultad del Congreso General para "crear o suprimir toda clase de empleos públicos, aumentar o disminuir sus dotaciones y fijar las reglas generales para la concesión de retiros, jubilaciones y pensiones".⁵⁰

⁴⁹ Cit. por Morales Paulín, Carlos A., "Derecho Burocrático", Op. Cit., p. 4.

⁵⁰ Ibidem, p. 5.

Se hace notar que por ley del 21 de mayo de 1852 fueron declarados "amovibles" los empleados nombrados en lo sucesivo; esto es, dichos funcionarios podían ser destituidos o revocados en cualquier momento.

2.4. CONSTITUCION POLITICA DE 1857.

Ratifica en su artículo 72 fracción XI, la facultad del Congreso "para crear y suprimir empleos públicos de la Federación, señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones".

Dentro de las disposiciones jurídicas relacionadas con los empleados públicos, dictadas antes de la Constitución de 1917, destacan:

- Decreto del 12 de agosto de 1859 que declara amovibles los empleos que se nombren en lo sucesivo.
- Decreto de 30 de abril de 1861, por el cual se extinguen los oficios vendibles o renunciabiles.
- Decreto de 1885 que regula la expedición de despachos y nombramientos de empleados públicos.
- La Ley Reglamentaria de los artículos 104 y 105 de fecha 6 de junio de 1898, "en donde se establecían algunas penas como la destitución del cargo y la inhabilitación y recompensas como la inamovilidad y el otorgamiento de ascensos, haciendo especial hincapié en la responsabilidad de los altos funcionarios".⁵¹
- El Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales de 1911, "que intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas, más no llegó a ser aprobado".⁵²

⁵¹ Acosta Romero, "Derecho Burocrático Mexicano", Op. Cit., p. 32.

⁵² Ídem.

2.5. CONSTITUCION POLITICA DE 1917 Y DISPOSICIONES POSTERIORES.

La Constitución de 1917 no preveía, en su texto original, la regulación de las relaciones de trabajo, entre el Estado y sus servidores. Así, "la Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo 2o. que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil".⁵³

Incluso "la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en el sentido de que se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, ya que éste fue creado para "buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen".⁵⁴

Fue hasta 1934 cuando con el "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil", se intentó reglamentar y reconocer los Derechos de los Trabajadores del Estado.

Cuatro años después, el 27 de septiembre de 1938, fue promulgado el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", el que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de ese mismo año.

⁵³ *Ibidem*, p. 33

⁵⁴ *Ibidem*, p. 33.

En resumen, el Estatuto trataba de:

"Definir al trabajador al servicio del Estado como "toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales .

"El artículo 3o. del estatuto establecía que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y los respectivos trabajadores .

"Dividía a los trabajadores de base y de confianza .

"Los artículos 7o. y 8o. establecían que no serán renunciables las disposiciones del estatuto que benefician a los trabajadores y que la Ley Federal del trabajo sería supletoria .

"En subsecuentes artículos enumeraba los requisitos que debían llenar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la organización sindical y el derecho a huelga, establecía el Tribunal de Arbitraje para dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores y el procedimiento a seguir ante el propio Tribunal".⁵⁵

El Estatuto fue reformado el 4 de abril de 1941 y el 30 de diciembre de 1947, a efecto de complementar algunos aspectos.

⁵⁵ *Ibidem*, pp. 35 y 36.

Finalmente, las disposiciones contenidas en dicho estatuto fueron establecidas en la Ley Fundamental, adicionándole al artículo 123 un apartado B.⁵⁶

La correspondiente Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, esto es, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue publicada el 28 de diciembre de 1963, abrogando al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

Cabe señalar que, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a efecto de lograr una regulación más eficaz de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, ha tenido a la fecha diecisiete reformas.

⁵⁶ Dicha reforma constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960

CAPITULO III

LA RELACION LABORAL BUROCRATICA

LA RELACION LABORAL BUROCRATICA

1.- CONCEPTO.

La relación jurídica es "un vínculo entre dos o más personas, resultado de un acto jurídico"⁵⁷

Conforme al artículo 2o. de la ley burocrática, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio.

El vínculo entre titular y trabajador será obviamente, resultado de la relación laboral; pero, el presupuesto para que exista ésta, será el nombramiento correspondiente o, en su caso, que aparezca en las listas de raya, conforme lo dispone el artículo 3o. de la ley burocrática.

Al respecto, Alberto y Jorge Trueba manifiestan que:

"La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral: es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento por aparecer en las listas de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la

⁵⁷ Morales Paulín, Carlos A., "Derecho Burocrático", Op. Cit., p. 76.

ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter acontractualista"⁵⁸.

En tanto, el surgimiento de la relación laboral burocrática está condicionada al nombramiento, Acosta Romero considera que dicha relación es "un acto-condición, porque el acto administrativo del nombramiento condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto".⁵⁹

Finalmente, cabe señalar que, la relación de trabajo implica:

- a) El acuerdo de voluntades entre el Estado y sus trabajadores.
- b) Un nombramiento hecho por autoridad competente.
- c) La aplicación del estatuto al servidor público.
- d) Los efectos de la relación de trabajo.⁶⁰

2.- SUJETOS

2.1. DETERMINACION DE LOS SUJETOS

Conforme al artículo 123 Apartado B Constitucional son sujetos del Derecho Burocrático, los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

El artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado agrega que es aplicable dicho régimen al ISSSTE, Juntas Federales

⁵⁸ Trueta Urbina Alberto y Trueta Barrera, Jorge, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Op. Cit. p. 20.

⁵⁹ Acosta Romeo, Miguel, "Derecho Burocrático Mexicano", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1995, p. 191.

⁶⁰ Ibidem, p. 263.

de Mejoras Materiales, Institución Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil, "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil, así como los otros organismos descentralizados similares a los anteriores, que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Esta aplicación que contiene la Ley, ha originado diversos problemas, pues mientras que el apartado B del 123 constitucional no alude a los organismos descentralizados, la fracción XXXI del apartado A, señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a aquellas empresas que:

"...sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal".

En este sentido, Alberto y Jorge Trueba señalan que:

"No existe hasta la fecha un criterio definido que permita clasificar dentro del apartado A o del apartado B a trabajadores de muchos organismos descentralizados, pero sin duda que los trabajadores de muchos organismos descentralizados por servicios como Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, IMSS, seguirán sujetos a las normas del apartado A del artículo 123 de la Constitución de la República y a la Ley Federal del Trabajo, porque sus trabajadores son sujetos de derecho laboral común. En cuanto a la UNAM, el problema es

más complicado porque sus trabajadores son sujetos de derecho del trabajo y sus relaciones con la misma deben regirse por las disposiciones del apartado A del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, a los trabajadores de la Universidad se le ha inscrito en el ISSSTE. La adición al artículo 3o. constitucional ha venido a confirmar nuestro criterio respecto a los trabajadores universitarios".⁶¹

Por otro lado, es conveniente señalar que varias de las dependencias a que alude el citado artículo 1o., ya no existen, o bien, sus funciones han sido asumidas por otras; incluso, en virtud de las necesidades nacionales ha sido procedente crear nuevas dependencias o entidades, a las que de igual manera les es aplicable el ordenamiento burocrático.

Según lo dispuesto en el artículo 8o. del citado ordenamiento, quedan excluidos del régimen de la misma:

- Los trabajadores de confianza.
- Los miembros del Ejército y Armada Nacional, con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y Marina.
- El personal militarizado o que se militarice legalmente.
- Los miembros del Servicio Exterior Mexicano.
- El personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras.
- Aquéllos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos de pago de honorarios.

⁶¹ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Op. Cit., pp. 20 y 21.

Comentario especial se formula acerca de los trabajadores de confianza en el sentido de que, si bien existe una relación jurídico-laboral respecto a los titulares de las dependencias, sus derechos como trabajadores se encuentran limitados o disminuidos en relación a los trabajadores de base. En cuanto a la estabilidad en el empleo, aunque es justificable la movilidad de estos trabajadores, lo que el suscrito considera injusto es que la separación o terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador de confianza no conlleve a la indemnización correspondiente.

2.2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TITULARES.

2.2.1. DE LOS TRABAJADORES.

Según lo dispone el artículo 44 de la ley burocrática, son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.**
- II. Observar buenas costumbres dentro del servicio.**
- III. Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones Generales de Trabajo.**
- IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.**
- V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.**
- VI. Asistir puntualmente a sus labores.**
- VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y**

VIII. Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

2.2.2. DE LOS TITULARES.

De manera expresa el artículo 43 de la multicitada ley de la materia, dispone que son obligaciones de los titulares:

- I. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes, y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de Ingreso familiar; a los veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la Invasión norteamericana de 1914, a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título Tercero de esta Ley;

- II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;
- III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

- IV. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.
- V. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;
- VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:
- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.
 - c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
 - d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado.
 - e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.
 - f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los

trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

- g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.
- h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya ley regulará los procedimientos y formas, conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor.

VIII. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- c) Para desempeñar cargo de elección popular
- d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la ley burocrática; y
- e) Por razones de carácter personal del trabajador.

IX. Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley.

X. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalan los ordenamientos respectivos.

3.- NATURALEZA JURIDICA.

Carlos A. Morales Paulín señala que son cuatro las teorías que han tratado de explicar la naturaleza jurídica de la relación del Estado con sus empleados:⁶²

1. La de la función pública
2. La de la relación laboral
3. La de la autonomía del Derecho Burocrático
4. La del trabajo burocrático como trabajo especial

⁶² Morales Paulín, Carlos a., "Derecho Burocrático", Op. Cit., pp. 89 a 1205.

3.1. TEORIA DE LA FUNCION PUBLICA.

Esta teoría se refiere a que la relación jurídica existente entre el Estado y sus trabajadores, deriva del conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre ellos.

Sin embargo, estos deberes y derechos no encuadran únicamente en el ámbito laboral, sino que abarcan otros. Además, la función pública se circunscribe a la administración pública, esto es, al Poder Ejecutivo y las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores incluyen también a los trabajadores que presten sus servicios dentro de los Poderes Legislativo y Judicial.

Así, el Dr. Luis Humberto Delgado Illo manifiesta que: "Resulta incorrecto, ya que, (...) el concepto (función Pública) comprende la manifestación externa del poder del Estado, no su estructuración interna, ni la situación jurídica de sus partes, y menos el conjunto de funcionarios; por lo tanto cuando se trata de la situación jurídica de los trabajadores del Estado, más que estudiar la función pública, lo que se debe estudiar es su régimen jurídico frente al Estado (como patrón)".⁶³

3.2. TEORIA DE LA RELACION LABORAL.

Para Mario de la Cueva: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del

⁶³ Cit. por Morales Paulín, Carlos A., "Derecho Burocrático", Op. Cit., pp. 92 y 93.

Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias".⁶⁴

Esta definición no sólo es aplicable a la relación de trabajo contemplada en el apartado A, sino también coincide con los elementos de la relación laboral burocrática.

Morales Paulín, en resumen, explica dicha apreciación como sigue:

El artículo 2o. de la Ley Burocrática indica 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". Así, es evidente que se da el primer elemento de la relación laboral: los sujetos.

El artículo 3o. de la ley burocrática señala en su inicio que "trabajador es toda persona física que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros. Esto es, se refiere al segundo elemento de la relación laboral: la subordinación; la cual se perfecciona en la fracción I del artículo 44 de la ley burocrática, que a la letra dice que es obligación del trabajador desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado.

Aunque, como acota el autor la subordinación en el sector público ha adquirido un matiz no jurídico sino político, que entraña, uno entrega y lealtad no al patrón Estado, sino a sus representantes.⁶⁵

⁶⁴ Ibidem, p. 96.

⁶⁵ Morales Paulín, Carlos A., "Derecho Burocrático", Op. Cit., pp. 93 y siguientes.

El tercer elemento que se desprende de la definición de la relación de trabajo es el relativo a que ésta surge "Independientemente del acto que le dio origen". Sobre este punto la parte final del artículo 3o. de la ley burocrática señala que la condición de trabajador se acredita en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Aquí, la ley burocrática limita el surgimiento de la relación de trabajo, al hecho de que preceda un nombramiento, o que se figure en la lista de raya en los casos de los trabajadores temporales. Sin embargo, es frecuente observar que en el sector público, en el nombramiento formal, muchas veces no existe, a pesar de lo ordenado por la mayoría de las Condiciones Generales de Trabajo. De este modo, el salario se cubre al haberse cumplido requerimientos de carácter administrativo en concordancia a los requisitos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo.

Consecuentemente, la relación de trabajo burocrático surge con independencia del acto que le da origen: nombramiento, por figurar en la lista de raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio.

El cuarto y último elemento de la relación de trabajo, indica el autor en comentario, es la aplicación de "un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones o normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y sus normas supletorias".

Por lo que, al trasladar lo anterior al régimen jurídico burocrático, concluye Morales Paulín, el objetivo se integra básicamente por los principios del apartado B del artículo 123 constitucional, así como por la Ley Federal de

los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, los convenios Internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y que contiene interesantes derechos laborales en sus artículos 7 y 8; por último se suman al estatuto las Condiciones Generales de Trabajo, los reglamentos de escalafón, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

3.3. TEORIA DE LA AUTONOMIA DEL DERECHO BUROCRATICO.

Existe un amplio sector de la doctrina que se inclina por conceder autonomía al derecho burocrático.

Fix Zamudio afirma que toda vez que el Derecho Burocrático está integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es decir, administrativo, laboral y de seguridad social debe considerársele una disciplina autónoma.⁶⁶

En el mismo sentido se pronuncia el Dr. Acosta Romero, ya que expresa, su objeto, finalidad y metodología deben ser propios; agregando que "en esta relación no hay lucha de clases, ni se busca el equilibrio de los factores de la producción, ni el Estado, como tal, persigue utilidades a fines burocráticos, de donde los principios que regulan esta materia, deben ser independientes y tratando de buscar la equidad entre los dos intereses en presencia; el de los trabajadores que, justificadamente, pretenden tener estabilidad, y un conjunto

⁶⁶ Idem.

de derechos básicos y el interés general que siempre domina la actividad del Estado, en vista del bien común".⁶⁷

Igualmente, Alfonso Nava Negrete critica esta postura en vista de que, "la incorporación de las relaciones jurídicas laborales de los empleados públicos en el apartado A o B del artículo 123 del Código Fundamental, no ha tenido un principio rector o pauta constitucional que hubiera orientado la decisión del legislador para que en el momento de crear organismos del sector paraestatal, pudiera establecer uno u otro régimen laboral".⁶⁸

Además, como señala Néstor de Buen: "Entre los servidores del Estado y los trabajadores privados no hay diferencias que justifiquen un tratamiento distinto, cualquiera que sea el origen de su incorporación a la actividad laboral: elección, nombramiento o contrato de trabajo sin olvidar la discutible relación laboral marginada de un contrato, las condiciones no pueden ser diferentes aunque lo sea el origen de la relación".⁶⁹

3.4. TEORIA DEL TRABAJO BUROCRATICO COMO TRABAJO ESPECIAL.

Un derecho es especial, acota Carlos A. Morales Paulín, cuando se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común, (o también) por contener normas pertenecientes a una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial".⁷⁰

⁶⁷ Ibidem, p. 102.

⁶⁸ Ibidem, p. 103.

⁶⁹ Ibidem, p. 103.

⁷⁰ Ibidem, p. 104.

Néstor de Buen considera que "los derechos especiales implican, en realidad, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo, particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores".⁷¹

Por su parte, Mario de la Cueva indica que la especialidad de los trabajos "no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrón, pues ésta, lo diremos por segunda vez, es idéntica a la de la relación de trabajo tipo (...) sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones".⁷²

De esta manera, expresa Morales Paulín, si se confrontan las definiciones anteriores con la realidad normativa, se puede apreciar por ejemplo, que el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción V señala como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador el no recibir el salario correspondiente en la fecha a lugar convenidos; en tanto la fracción V del artículo 14 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consigna que será condición nula y no obligará a los trabajadores aún cuando lo admitieren expresamente, la que estipule un plazo mayor de 15 días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

⁷¹ *Ibidem*, p. 104.

⁷² *Ibidem*, pp. 104 y 105.

Más aún, continúa el autor, la propia Ley Federal del Trabajo contiene trabajos especiales en los cuales el patrón es una persona moral pública (el Estado); como serían el trabajo ferrocarrilero y el relativo a las universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

De todo lo cual se concluye que "las condiciones normativas que hacen un trabajo especial se originan por el tipo o naturaleza del trabajo y no por el tipo o naturaleza del patrón o su encuadramiento jurídico"⁷³; por lo que la teoría del trabajo burocrático como trabajo especial, tampoco tiene sustento.

4.- EL NOMBRAMIENTO.

4.1. CONCEPTO.

El nombramiento es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia.⁷⁴

4.2 REQUISITOS QUE DEBE CONTENER.

El artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que los nombramientos deberán contener:

- 1) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- 2) Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

⁷³ Ibidem, p. 105.

⁷⁴ Acosta Romero, "Derecho Burocrático Mexicano", Op. Cit., p. 265.

- 3) El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- 4) La duración de la jornada de trabajo.
- 5) El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- 6) El lugar donde prestará sus servicios.

4.3. CARACTER DE LOS NOMBRAMIENTOS.⁷⁵

4.3.1. Definitivos. Cuando son permanentes las labores que va a realizar el trabajador. Y estos nombramientos son otorgados libremente por los titulares de las dependencias, esto es, tratándose de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación con motivo de las vacantes que ocurriesen.

Los nombramientos definitivos se otorgarán por ascenso a los trabajadores que obtengan mejores calificaciones por medio del escalafón respectivo.

4.3.2. Interinos. Se otorgan éstos para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses. Estos se originan con motivo de las licencias sin goce de sueldo que se les concede a los trabajadores por razones de carácter personal.

Su fundamento legal se halla en el artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

⁷⁵ Ibidem pp. 267 y 268.

4.3.3. Provisionales. Cuando se expiden conforme al procedimiento escalafonario respectivo a un trabajador, y éste ocupe una vacante temporal mayor de seis meses.

4.3.4. Por tiempo fijo. Son lo que se expiden con fecha precisa de terminación de trabajos eventuales o de temporada.

4.3.5. Por obra determinada. Son los otorgados para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente.

Su duración será mientras se realice la obra materia de dicho nombramiento.

4.4. EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS.

El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley, al uso y a la buena fe.

En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

4.5. EJECUTORIAS RELACIONADAS CON EL NOMBRAMIENTO.⁷⁶

NOMBRAMIENTO. NULIDAD DEL: (Art. 12 y 113-I-a). Cuando no se ha recurrido el dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón de la Secretaría de Educación Pública, en los términos del artículo 2o. fracción VI del

⁷⁶ Citadas por Acosta Romero, "Derecho Burocrático Mexicano", Op. Cit. pp. 193 a 198.

Reglamento de Escalafón de dicha Secretaría, se carece de acción para demandar la nulidad del nombramiento expedido con apoyo en el dictamen de la expresada Comisión de Escalafón. (Laudo: Exp. No. 289/53. Adela Negrete López vs. Secretario de Educación Pública).

NOMBRAMIENTO. NULIDAD DEL. (Art. 12). En los casos en que un nombramiento sea expedido con base en un dictamen emitido por la Comisión de Escalafón, y éste sea declarado nulo, resulta procedente declarar la nulidad del nombramiento expedido. (Laudo: Exp. No. 360/59. Dr. Miguel García Mungía vs. Secretario de Salubridad y Asistencial).

NOMBRAMIENTO. DEL TERCERO. Improcedencia de la revocación. (Art. 66). Es improcedente la revocación del nombramiento expedido a un tercero, cuando se justifica que el actor se abstuvo de concursar habiendo tenido previamente conocimiento de la convocatoria. (Laudo: Exp. No. 212/47. Pablo A. Palacio vs. Secretario de Educación Pública).

NOMBRAMIENTO O CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA. (Arts. 15-III y 46-II). Si los servicios prestados son con el fin de realizar una obra concreta, perfectamente definida, el contrato será por obra determinada. (Laudo: Exps. acumulados núms. 721/60 y 733/60. José Vicente Cruz Castillo vs. Secretario de Hacienda y Crédito Público).

NOMBRAMIENTOS. NATURALEZA DE LOS. (Arts. 3 y 12). Cuando se niega que el actor haya sido trabajador al servicio del Estado, no basta para probar que existió la relación de trabajo, el dicho de testigos, toda vez que ésta, sólo se justifica con la presentación del nombramiento o con que su

nombre apareciera en las listas de raya. (Laudo: Exp. No. 308/94. Mercedes González vs. Secretario de Recursos Hidráulicos).

NOMBRAMIENTOS. NATURALEZA DE LOS. (Art. 7o.). Cuando la ley o decreto autoriza la creación de una plaza con el carácter de permanente o definitiva, no deben los titulares dar a las mismas el carácter de supernumerarias, en consecuencia, los trabajadores que las ocupan crean derechos de inamovilidad en las mismas, máxime si se prueba que las funciones de esta plaza son continuas y que los establecimientos en que las desarrollan son permanentes. (Laudo: Exp. No. 369/46. Juan Porras Gaytán vs. Secretario de Salubridad y Asistencia Pública).

NOMBRAMIENTOS. NATURALEZA DE LOS : (Art. 15-III). El nombramiento que se expide sin especificar que es provisional, interino o a tiempo fijo, se considerará en forma definitiva en propiedad. (Laudo: Exp. No. 123/48. C. Valentín Lozano Ceniceros vs. C. Secretario de Educación Pública).

NOMBRAMIENTOS. REVOCACION DE LOS. (Art. 15-III). Los titulares del Poder Público Federal no tienen facultad legal para revocar un nombramiento expedido en propiedad, o sea con el carácter definitivo, ni para cambiar su naturaleza jurídica transformándolo en interino, supernumerario, provisional, etcétera. (Laudo: Exp. No. 20/50. Enrique García, José Lomell de la Torre y Otro vs. Director de Pensiones Civiles de Retiro).

NOMBRAMIENTOS O CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO. (Art. 15-III). Cuando los servicios prestados son transitorios el

nombramiento o contrato de trabajo deberá ser por tiempo fijo. (Laudo: Exp. acumulados núms. 721/60. José Vicente Cruz Castillo vs. Secretario de Hacienda y Crédito Público).

NOMBRAMIENTOS O CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO. (Art. 15-III). En los casos en que los servicios prestados por un trabajador son o deban ser permanentes, les corresponderá un nombramiento o contrato de trabajo por tiempo indefinido. (Laudo: Exps. acumulados 721/60 y 733/60. José Vicente Cruz Castillo vs. Secretario de Hacienda y Crédito Público).

NOTAS QUE MODIFICAN EL NOMBRAMIENTO. CANCELACION DEL. (Art. 15). Es procedente la acción encaminada a obtener la cancelación de cualquier nota o agregado que varíe o cambie la naturaleza del nombramiento expedido a un trabajador. (Laudo: Exp. No. 469/47. Carmen Pliego Piña vs. Secretario de Salubridad y Asistencia).

NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO. FALTA DE DICTAMEN ESCALAFONARIO. (Art. 66). Cuando se demanda la nulidad de un nombramiento otorgado al tercero fuera del procedimiento escalafonario, procede declarar su nulidad; pero no el otorgamiento de dicho empleo en favor del quejoso, porque de acuerdo con el artículo 41 fracción inciso e) del estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, y con el criterio jurisprudencial de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, corresponde a las comisiones de escalafón de las unidades burocráticas, determinar cuál es la persona a la que corresponde el ascenso a la plaza que ha quedado vacante con motivo del laudo de este Tribunal de Arbitraje, y por

lo tanto, debe ponerse la misma a disposición de dichos cuerpos colegiados. (Laudo: Exp. No. 657/47. Salvador Salcedo García vs. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas).

PERMANENCIA DE LA FUNCION DERIVADA DEL NOMBRAMIENTO. (Art. 15-III). A juicio de este Tribunal las necesidades sociales a que se orienta la actividad encomendada al Estado son generalmente permanentes y eventualmente transitorias, por lo que resulta lógico y jurídico estimar que el vínculo laboral entre el Estado y los trabajadores a su servicio, presentan las mismas características, lo cual autoriza a sentar el principio de que "salvo prueba en contrario, la relación jurídico laboral entre el Estado y sus servidores es permanente", siendo precisamente el carácter excepcional de los contratos por tiempo fijo y por obra determinada, el que funda la exigencia de que sea el titular patrón el que pruebe en juicio el carácter transitorio o eventual de la relación jurídico laboral. (Laudo: Exp. No. 210/952. Miguel Angel Schulz Solís vs. Secretario de la Marina Nacional).

VALIDEZ DEL NOMBRAMIENTO HECHO POR ERROR. (Art. 113-A). Si un titular por error o por cualquier otra circunstancia expide un nombramiento en propiedad con violación del artículo 41 del estatuto jurídico, por no darle intervención a la Comisión de Escalafón, tiene a partir de la fecha en que expidió el nombramiento, un mes para nulificarlo, y para ponerlo a disposición de la Comisión de Escalafón con estricto apego a la Ley, pero si el titular ha expedido un nombramiento en propiedad, con violación del estatuto jurídico y dentro de esos treinta días no nulifica el nombramiento ni pone a disposición de la Comisión de Escalafón la plaza como vacante, el

trabajador favorecido ilegalmente con la designación en propiedad, la adquiere ya con legitimidad por prescripción positiva. (Laudo: Exp. No. 184/958. Manuel González Pacheco vs. Secretario de Educación Pública).

CAMBIO DE NOMBRAMIENTO. IMPROCEDENCIA DEL. (Arts. 15 y 6o). No puede el titular cambiar el nombramiento, categoría o sueldo de un trabajador sin su consentimiento, aun cuando el cambio implique un aumento en categoría o sueldo, porque determina una violación al principio de inamovilidad. (Laudo: Exp. No. 278/54. Guadalupe Márquez Martínez vs. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas).

NOMBRAMIENTO DE SUPERNUMERARIOS. No se puede condenar a la reinstalación, ya que el contrato fenece el 31 de diciembre del año en cuestión, a menos que el quejoso hubiese reclamado y obtenido la prórroga de los efectos del contrato, situación que debe ser materia del juicio y en caso contrario, procede sólo el pago de salarios hasta la fecha en que el actor tenía vigente su nombramiento cuyo cumplimiento demandó. (Ejecutoria: A.D. 4406/54. Jefe del Departamento del Distrito Federal vs. Tribunal de Arbitraje).

NOMBRAMIENTO. PROCEDENCIA DEL CAMBIO DE ADSCRIPCION. Si en el nombramiento expedido a un empleado público no se hizo ninguna referencia a la circunstancia de que prestara sus servicios en determinado lugar, ello debe entenderse en el sentido de que el titular está facultado para cambiarlo de adscripción cuando las necesidades del servicio lo demandan, sin que para hacerlo, deba justificar cuáles son los motivos de su determinación. (Ejecutoria: A.D. 3665/51. Roberto García Infante vs. Tribunal de Arbitraje).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NOMBRAMIENTO DE LOS. (Arts. 15-III). Cuando el nombramiento de un trabajador al servicio del Estado se acuerda sin ninguna modalidad respecto al término de su vigencia, debe entenderse que es definitivo, por tratarse de una situación análoga a la de los trabajadores en general, esto es, que cuando no se precisa a duración de su contrato, se entiende que es indefinido, y tratándose de trabajadores al servicio del Estado, las características de la relación se determinan y fijan en sus propios nombramientos. (Ejecutoria: B.I.J., No. 89, p. 514, de 3 de noviembre de 1954. A.D. 7198/1947. Mario Barona Lobato. R. el 8 de octubre de 195).

EMPLEADOS PUBLICOS. PRUEBA DE SU NOMBRAMIENTO. (Art. 151). En el juicio promovido por un empleado público no es indispensable, para acreditar su carácter de tal, que se exhiba el documento en que consta su nombramiento, si por otros medios de prueba que hace fe, se acredita la existencia del mismo. (Ejecutoria: B.I.J., No. 109, p. 582, de 3 de septiembre de 1956. A. D. 3842/1954. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas. R. el 27 de agosto de 1956).

EMPLEADOS PUBLICOS, NOMBRAMIENTOS DE: (Art. 113-I-A). Cuando los nombramientos afectan los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, han de reclamarse en el término de un mes que señala la fracción I del artículo 87 del Estatuto; y de no hacerlo prescriben las acciones de impugnación, convalidando las condiciones del nombramiento, que ya no pueden discutirse en un juicio extemporáneo. (Ejecutoria: B.I.J., No. 112, p. 813, de 1o. de diciembre de 1956. A.D. 4929/1954. Ricardo Lapierre. R. el 19 de noviembre de 1956).

TRABAJADORES A SERVICIO DEL ESTADO. CESE DE LOS. CUANDO SON DE NUEVO INGRESO. Si bien el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no debe de interpretarse en el sentido de obligar al titular de la dependencia burocrática a demostrar alguna causal de cese de las previstas en el numeral 46 de dicho ordenamiento, cuando separe a un trabajador de nuevo ingreso que no ha cumplido seis meses de servicio, lo cierto es que para hacerlo debe existir una nota desfavorable en el expediente laboral del separado y este requisito es fundamental para concluir que los servicios han sido satisfactorios para la patronal o no lo han sido. De donde se deriva de que a fin de que el titular de una dependencia pueda cesar sin responsabilidad alguna a un trabajador antes de cumplir el término señalado, debe de existir necesariamente la nota desfavorable que lo motive, esto es, una situación que redunde en la consideración de que aquél no ha prestado sus servicios en la forma satisfactoria para la dependencia, aun cuando la misma no quede comprendida dentro de las causales de cese justificadas en el numeral 467 de la Ley Burocrática. Amparo directo 1145/87. Miguel Angel Carrillo. Unanimidad de votos. 9 de junio de 1988. Ponente: Gemma de la Lita Valenzuela. Secretario. María Isabel Haruno Taketa Gutiérrez).

5.- LA SUSPENSION DE LA RELACION BUROCRATICA.

5.1. CONCEPTO.

La suspensión de las relaciones de trabajo individuales "son una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin alguna responsabilidad para

el trabajador y el patrón, cuando se advierte alguna circunstancia, que implique al trabajador la prestación de su trabajo".⁷⁷

En este sentido, la ley dispone que la suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

5.2. CAUSAS.

El artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece las causas por las que podrán ser suspendidos temporalmente los trabajadores; las que consistirán en:

1. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajen con él, y
2. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

5.3. CONSECUENCIAS.

La suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador trae por consecuencia la no prestación del servicio y el no pago del salario, sin responsabilidad alguna para el trabajador ni para el titular.

⁷⁷ Acosta Romero, Miguel. "Derecho Burocrático", Op. Cit. p. 270.

Acosta Romero señala que, además, se dan otras consecuencias tales como:

"A) La continuidad en los beneficios de la seguridad social; suspensión de la relación laboral como es el caso de la licencia sin goce de sueldo.

"B) Temporalidad. La suspensión implica el carácter temporal, ya que de no ser así se dará la disolución de la relación laboral.

"C) Reserva de la plaza del trabajador.

"D) Inalterabilidad del nombramiento. Se traduce en el derecho a permanecer en el mismo, en tanto exista la materia del trabajo y percibir los beneficios que de ella emanen, proporciona al trabajador la seguridad de que la relación de trabajo subsistirá".⁷⁸

6.- LA TERMINACION DE LA RELACION BUROCRATICA.

6.1. CONCEPTO.

La terminación de la relación de trabajo consiste en dejar sin efecto el nombramiento, en virtud de causa justa que así lo amerite, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

6.2. CAUSAS.

El artículo 46 de la ley de la materia establece que las causas por las que dejará de surtir efectos el nombramiento de los trabajadores, son:

- i. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un

⁷⁸ Idem.

servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

- II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;
- V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:
 - a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
 - b) cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
 - c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
 - e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
 - f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
 - g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos previstos en esta fracción, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, y en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

6.3. EL CESE DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

6.3.1. Por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Tratándose de las causales previstas en la fracción V del artículo 46, levantada la correspondiente acta administrativa de hechos, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De igual forma, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato

De igual forma, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), del citado artículo 46, el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Conforme al artículo 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramientos de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude en 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.

Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder señalando el lugar o lugares, en donde se encuentren los

Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas, se dictará el laudo dentro de los quince días siguientes.

6.3.2. Por determinación del titular.

Si bien, la ley burocrática prevé que para cesar los efectos del nombramiento, tratándose de las hipótesis previstas por la fracción V del artículo 46, habrá que demandarlo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cierto es que esto es impráctico.

Sobre el particular, la jurisprudencia ha determinado que no es necesario que el titular acuda ante el tribunal para demandar el cese de los efectos del nombramiento, sino que directamente lo puede determinar él cuando la causal esté acreditada de manera fehaciente; puesto que, en el supuesto de que el trabajador afectado interpusiere la demanda respectiva ante el tribunal, el apoderado o representante del titular haría valer dicha causal en vía de excepción.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal.⁷⁹

6.4. CONSECUENCIAS.

Evidentemente, la consecuencia de dejar sin efectos el nombramiento, es la terminación de la relación laboral burocrática.

Es conveniente señalar que si el tribunal determina que el cese fue justificado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos; en cambio, si determina que el trabajador fue despedido sin justa causa, el titular está obligado a reinstalarlo y a pagar los salarios caídos que correspondan, en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en este régimen laboral.

Igualmente, cabe decir que cuando se está frente a un despido injustificado, y el trabajador optó por ejercitar la acción de indemnización constitucional, procede el pago de ésta y el de los salarios caídos.

⁷⁹ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, página 3182, 1917-1988. Tesis No. 1969.

Es importante precisar, que en la terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, que sea por vía de acción o por excepción, fundamentalmente tratándose de trabajadores de base y de las hipótesis de cese previstas por la fracción V del artículo 46 de la ley burocrática, el titular necesariamente está obligado a instrumentar en forma y términos, el acta administrativa a que se refiere el diverso artículo 46 bis de la ley de la materia, so pena de que el cese de modo irremediable será considerado como injustificado. La anterior precisión fue recogida por la jurisprudencia en la siguiente tesis:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.- Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 bis de la propia ley ordena: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en el que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado, y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical" y sigue diciendo que si a juicio del titular procede demandar los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañará

como documentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado, por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada el razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de improcedencia de la ley que por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.⁸⁰

Relativo a las hipótesis de terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador de base, previstas en las fracciones I a IV del artículo 46 de la ley burocrática, en opinión del suscrito el titular no requiere como documento base del cese el acta a que se refiere el artículo 46 bis de la mencionada ley, toda vez que el titular demandado en caso de juicio podrá acreditar por diversos medios probatorios la legalidad del cese; como sería el caso del abandono de labores técnicas que puede ser acreditado con las tarjetas de asistencia y con testigos que hayan comparecido previamente a un acta administrativa que no contenga las formalidades a que se refiere el artículo 46 bis.

⁸⁰ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, página 3179, 1917-1988, Tesis No. 1964.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRATICO

EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRATICO

1.- PRINCIPIOS RECTORES.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, supletoria en materia burocrática, dispone textualmente que:

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

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción 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".

Por su parte, el artículo 873 de la indicada ley, señala en su segundo párrafo que:

"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, el 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".

De la lectura de los artículos mencionados, se tiene entonces que el procedimiento laboral burocrático también se rige por los principios de:

1. Publicidad.
2. Gratuidad.
3. Inmediación.
4. Oralidad.
5. Instancia de parte.
6. Economía y concentración.
7. Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

1.1. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

El artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo establece que las audiencias serán públicas, con excepción de aquellos casos, en que para el mejor despacho de los asuntos o por la moral o las buenas costumbres, sea necesario realizarlas a puerta cerrada.

El principio de publicidad tiene por meta garantizar que el negocio será resuelto en forma limpia y honesta, con la mayor equidad y legalidad posible.⁸¹

⁸¹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 23.

1.2. PRINCIPIO DE GRATUIDAD.

Este principio encuentra su fundamento en la garantía contenida en el artículo 17 Constitucional que señala que la administración de justicia será gratuita, quedando prohibidas las costas judiciales.

Sobre el particular, el artículo 144 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, expresa que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar al pago de costas. Consecuentemente, en el proceso laboral burocrático, tampoco procede dicho pago.

1.3. PRINCIPIO DE INMEDIACION.

El principio de inmediatez o inmedialción se refiere a que el juzgador "tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.⁸²

Por ello, el tribunal está obligado a "recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego".⁸³

⁸² Armando Porras. Cit. por Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., pp. 23 y 24.

⁸³ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 24.

1.4. PRINCIPIO DE ORALIDAD.

La oralidad consiste en que el procedimiento se desarrolla con apoyo en audiencias, con la "ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador".⁸⁴ Asimismo, la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento y contribuye a la Inmediación.

Lo anterior no significa que no haya nada escrito, pues es claro que de todas las actuaciones queda constancia en autos.

1.5. INSTANCIA DE PARTE.

Este principio supone que el órgano jurisdiccional no puede actuar por sí mismo, sino que requiere de la petición de los particulares.

No obstante, Climent Beltrán considera que "este principio dispositivo se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa del Tribunal en el proceso".⁸⁵

1.6. ECONOMIA Y CONCENTRACION.

El principio de economía y concentración se traduce en que los juicios "deben ser breves en su tramitación".⁸⁶ Este se encuentra precisado en los siguientes artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

1. Los incidentes que se tramiten serán resueltos de plano (artículo 142).

⁸⁴ Climent Beltrán, Juan B., "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 85.

⁸⁵ Idem.

⁸⁶ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit. p. 22.

2. Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados (artículo 145).
3. Las resoluciones dictadas por el Tribunal Burocrático serán inapelables (artículo 146).
4. El procedimiento se reducirá a la presentación de la demanda, contestación de ésta y a una sola audiencia de pruebas, alegatos y resolución (artículo 127).

1.7. SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR.

Este principio implica que el Tribunal tiene "la obligación de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis".⁸⁷

Dicho postulado ha sido ampliamente discutido por la doctrina, en tanto que para un sector de ésta, dicha disposición otorga al juzgador una doble naturaleza, esto es, lo convierte en juez y parte.

Al respecto, Néstor de Buen afirma "que se puede ayudar a los trabajadores por otros medios, sin comprometer la participación de los juzgadores, para lo cual propone el establecimiento de un órgano, ajeno al Poder Judicial, que tenga a su cargo la supervisión de la función jurisdiccional y la protección de los trabajadores; una especie de ministerio público que bien podría asumir la Procuraduría de la Defensa del Trabajo."⁸⁸

⁸⁷ Dávalos, José, "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1991, p. 99.

⁸⁸ Ibidem, p. 100.

En cambio, Alvarez del Castillo considera que "La imparcialidad del juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario el juez es imparcial cuando resuelve conforme a la ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel; no sean los fuertes y poderosos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpezas de los débiles".⁸⁹

Igualmente, Climent Beltrán estima "que esa crítica es inconsistente, en virtud de que la Junta, al subsanar la demanda, le da una viabilidad procesal, para que en el supuesto de que el trabajador obtenga el laudo favorable, se comprendan en el mismo las prestaciones que le correspondan, derivadas de los hechos expuestos, pero esto no prejuzga la procedencia de la acción en cuanto a la pretensión o derecho material que se hace valer, pues si el trabajador no lo acredita en el proceso con los medios de prueba conducentes, el laudo será absolutorio para el patrón, por lo que es incuestionable que al subsanar la demanda, la Junta no se convierte en juez y parte, sino que se trata de darle la razón a quien la tenga."⁹⁰

Por su parte, para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales "la suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada."⁹¹

Además, agregan dichos autores, dicha facultad no es optativa, sino imperativa. Por lo que concluyen que, el sector patronal justificadamente se

⁸⁹ *Ibidem*, p. 99.

⁹⁰ Climent Beltrán, Juan B., "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., pp. 89 y 90.

⁹¹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 26.

pronunció en contra de la suplencia de la deficiencia de la demanda, porque ésta rompe con el principio de igualdad procesal.

1.7.1. MANIFESTACIONES DE LA SUPLENCIA.

De la lectura del citado artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que son dos los aspectos que abarca la suplencia:

- I. Completar las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.
- II. Prevenir al trabajador o a sus beneficiarios, para que corrija los defectos u omisiones en que haya incurrido.

Respecto a la primera manifestación, es una obligación que la ley impone al juzgador de manera imperativa, al establecer que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

En cuanto a la segunda, José Dávalos indica que no es suficiente que le sea señalado al trabajador que en su escrito de demanda existen errores, sino que deberá precisarle en qué consisten tales equivocaciones.⁹²

El autor de referencia, apunta que además de los aspectos de la suplencia mencionados, ésta tiene dos manifestaciones más: una en la etapa de demanda y excepciones, y otra, en la caducidad.

⁹² Dávalos, José, "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo", Op. Cit., p. 102.

En efecto, el artículo 878 fracción II de la multicitada Ley Federal del Trabajo, supletoria en la esfera burocrática, dispone que si el trabajador, "no cumpliere o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

En materia de caducidad, la regla es que pasado un periodo determinado de tiempo sin que ninguna de las partes realice alguna, promoción que impulse el proceso, se decretará aquélla.

En el procedimiento laboral burocrático, el artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que se tendrá por desistida de la acción a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, estableciendo expresamente que el tribunal burocrático de oficio o a petición de parte declarará la caducidad. Sobre esto último, el suscrito es de la opinión que dicho precepto legal sea reformado, para que se establezca un sistema idéntico al consignado en el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que el tribunal burocrático requiera al trabajador para que promueva y el procedimiento no caduque. Un sistema de este tipo, en el procedimiento laboral burocrático, vendría a constituir una garantía social más a favor de la clase trabajadora al servicio del Estado.

2.- AUTORIDAD JURISDICCIONAL.

La jurisdicción, del latín "ius", derecho, y "dicere", declarar, ha sido definida como "la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el

derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara".⁹³

La jurisdicción, como indican Italo Morales y Rafael Tena, es una unidad. Sin embargo, los conflictos son de diversa índole y un único órgano jurisdiccional estaría imposibilitado para conocer y resolver todos ellos. De ahí, la necesidad del Estado de instaurar diversos tribunales y precisar para cada uno de ellos una competencia específica.

2.1. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En materia burocrática, conforme a la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional "los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria"

Por lo que se refiere a 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.

2.1.1. INTEGRACION.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas y se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera.

⁹³ Rocco, Hugo. Cit. por Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", p. 53.

Cada Sala está integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado designado por la Federación del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado, y por un Magistrado nombrado por los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Conforme al artículo 118 de la ley existe la posibilidad de que en las capitales de las entidades federativas se instauren Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando el Pleno lo considere necesario. Sin embargo, a la fecha, no existe Sala Auxiliar alguna en ninguna entidad federativa; lo cual al suscrito, le parece un exceso de concentración y una desventaja para los Trabajadores al Servicio del Estado que prestan sus servicios en el interior del país.

Se habla en la Administración Pública Federal, de descentralización y desconcentración de funciones a los Estados de la Federación, se alienta a los trabajadores al servicio de la administración para que apoyen esos proyectos; pero el hecho de que en el interior de la República no existan Salas del tribunal burocrático, se traduce en una falta de garantías para estos trabajadores, quienes, en caso de conflicto, irremediablemente tendrán que ventilarlo en la Ciudad de México. Se propone como medida para subsanar esta deficiencia, el establecimiento de Salas Auxiliares Regionales que conocieran únicamente conflictos individuales, aglutinando geográfica y estratégicamente diversos Estados (podría pensarse en Salas Auxiliares Regionales en el noreste, noroeste, centro bajo, sureste y suroeste de la República).

Por otra parte, el Pleno se integra con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, y que funge como Presidente del propio tribunal.

Asimismo, el Tribunal cuenta con el siguiente personal:

- Un Secretario General de Acuerdos.
- Un Secretario General Auxiliar en cada Sala y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo necesarios.
- El número de Conciliadores necesario para prestar el servicio público de conciliación, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención.
- Una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares necesarios.

2.1.2. COMPETENCIA.

En términos del artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

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

- V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Al Pleno le corresponderá:

- 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 sustenten tesis contradictorias.
- III. Tramitar y resolver los asuntos referidos en las fracciones II, III, IV y V del citado artículo 124.
- IV. Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y de Salas Auxiliares que requiera la operación del tribunal.
- V. Las demás que le sean conferidas por las disposiciones legales aplicables.

Por otro lado, será función de las Salas, conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades a que se refiere el artículo 1o. de la ley y sus trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción; así como las demás que le confieran las leyes.

Las Salas Auxiliares tendrán las mismas funciones de las Salas, con la salvedad de que, una vez agotado el procedimiento, deberán turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,

dentro de los diez días siguientes a aquél en que se declare cerrada la instrucción, para que dicho expediente sea turnado a la Sala correspondiente, para que dicte el laudo.

2.1.3. FUNCIONAMIENTO.

Para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados que lo integran. Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de votos de los Magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares, bastará la presencia del Presidente de la misma, pero los tres Magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de:

I.- LAS RESOLUCIONES QUE VERSEN SOBRE:

- Personalidad.
- Competencia.
- Admisión de pruebas.
- Nulidad de actuaciones.
- El desistimiento de la acción de los trabajadores, en términos del artículo 140 de la Ley Burocrática.

II.- EL LAUDO.

Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de las Secretarías de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o las Secretarías Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, formulada dentro de las

veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o las Salas respectivas.

Finalmente, cabe señalar que, según lo prevenido en el artículo 146 de la Ley Burocrática, los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no podrán ser recusados.

3.- LAS PARTES.

En términos procesales, se dice que "parte es quien pretende y frente a quien se reclama el cumplimiento o satisfacción de una determinada pretensión"⁹⁴, esto es, el actor y el demandado. Si bien, desde un punto de vista más amplio, la calidad de parte en un proceso puede extenderse a aquellas personas que pudieran ser perjudicadas con la resolución que en su caso fuera dictada en juicio.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 689 que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan excepciones y que además podrán intervenir en juicio aquellas personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie, así como aquellas que sean llamadas por la Junta.

De manera específica, en el proceso laboral burocrático, tendrán la calidad de partes: el trabajador afectado y el Estado (como patrón), a través de los titulares y dependencias citadas en el artículo 1o. de la Ley Federal de

⁹⁴ Díaz de León, "La Prueba en el Proceso Laboral", Op. Cit., p. 130.

los Trabajadores al Servicio del Estado. Eventualmente, también con carácter de parte, se halla aquel trabajador que al momento del juicio se encuentra ocupando la plaza que el trabajador actor reclama del titular demandado; a este trabajador suele denominársele tercero interesado, y tiene todo los derechos procesales y defensas que la ley otorga a las demás partes.

El artículo 126 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que, en el procedimiento no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

En consecuencia, señala el artículo 134 de la citada ley, los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder; y los titulares mediante apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio. Además, de que podrán comparecer acompañados de los asesores que a su interés convenga.

4.- LA DEMANDA.

Demanda, señala la Real Academia de la Lengua Española es "la petición que un litigante sustenta en un juicio"⁹⁵. Es el acto procesal que da inicio al procedimiento jurisdiccional.

Es el escrito donde están manifestados los hechos que el trabajador somete a la consideración del tribunal, para que éste resuelva, conforme a la legislación aplicable, el caso concreto.

⁹⁵ Cit. por De Buen Lozano, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 323.

4.1. REQUISITOS.

Como fue mencionado en párrafos precedentes, la ley burocrática en su artículo 126, expresa que no se requiere forma o solemnidad especial en las promociones y comparecencias de las partes; Incluso, en el numeral siguiente, indica que la demanda podrá ser presentada por escrito o verbalmente por medio de comparecencia.

No obstante, es evidente que la demanda debe contener datos esenciales tales como:

1. El nombre y domicilio del reclamante.
2. El nombre y domicilio del demandado.
3. El objeto de la demanda.
4. Una relación de los hechos.
5. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.
6. Las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

Finalmente, aunque ni la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ni la Ley Federal del Trabajo, disponen que la demanda deberá ser firmada por el demandante, en tanto la firma es "el medio adecuado para imputar a una persona física determinada, el acto de voluntad que contiene el respectivo documento"⁹⁶, debería exigirse tal requisito, y, en el supuesto de que no sepa o pueda firmar, asentar la huella digital.

⁹⁶ Ibidem, p. 330.

4.2. EFECTOS DE LA DEMANDA.

La interposición de la demanda tiene por efecto interrumpir la prescripción de la acción o acciones que tenga a su favor el demandante.

Néstor de Buen se refiere a que, además, la presentación de la demanda, "señala el principio de la instancia, lo que obliga a la autoridad jurisdiccional, como contrapartida del derecho de acción, a dictar acuerdo de admisión y si fuere preciso, a señalar los defectos de la demanda para que el actor, si es trabajador, los corrija"⁹⁷.

4.3. ACCIONES MAS COMUNES EN MATERIA BUROCRATICA.

Se dice que la acción es "un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas"⁹⁸.

Dentro de las acciones más comunes en derecho laboral burocrático, pueden mencionarse:

1. La reinstalación.
2. Indemnización constitucional.
3. Pago de prestaciones devengadas.
4. Indemnización por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados.
5. Retabulaciones escalafonarias.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 337.

⁹⁸ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., pp. 32 y 33.

Las acciones contradictorias no pueden proceder de manera simultánea, se excluyen mutuamente. En este sentido, el artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en materia burocrática, señala que "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".

5.- LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.

5.1. REQUISITOS.

Notificada la demanda, el titular deberá contestarla en un plazo no mayor de cinco días. En la contestación pueden concurrir dos supuestos: que analizada la demanda y la documentación que se recibe, se observe que no existen elementos suficientes para realizar una contestación satisfactoria que asegure la defensa de los intereses de la dependencia, o bien, que revisada la demanda y los documentos respectivos, se concluya la existencia de elementos que permitan controvertir el asunto.

En el primer caso, lo recomendable es contestar la demanda en términos generales, y con posterioridad realizar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los trámites necesarios para llegar a una conciliación con el trabajador. De lo contrario, existe una alta probabilidad de que sea dictado un laudo conforme al cual haya que cubrir no sólo las prestaciones reclamadas por el trabajador, sino también los salarios caídos acumulados.

Respecto al segundo supuesto, en virtud de que no existe la posibilidad de ampliar, aclarar y/o modificar la contestación de la demanda, es conveniente hacer las siguientes consideraciones:

A la contestación de la demanda debe ser anexado el documento en el que se acredite la personalidad de quien promueve en representación de la dependencia.

Antes de contestar los hechos de la demanda, verificar si ésta se interpuso dentro del plazo señalado en los artículos 112, 113 y 114 de la ley burocrática. En caso de que se observe que la acción para demandar está prescrita, previamente a la contestación de los hechos, debe invocarse la excepción de prescripción, estableciendo claramente los motivos en que se apoya la misma. En este sentido, de ser el caso, es conveniente que junto con la contestación, se envíe el documento original por el cual se le haya notificado al trabajador su cese y éste haya asentado de su puño y letra la fecha en que recibió el documento en cuestión, así como su firma.

Realizado lo anterior, deben contestarse uno por uno todos los hechos de la demanda. Si éstos no fueran ciertos, deben señalarse de manera expresa las causas por las que se niegan, así como los supuestos verdaderos y circunstancias que los acreditan.

Cuando uno de los argumentos del demandante consista en la afirmación de que fue cesado sin que la dependencia hubiera cumplido con los requisitos legales correspondientes para dictaminar su baja, y, por tanto, objete los documentos por los que haya quedado acreditado su despido; en

la contestación de la demanda, deberán indicarse las consideraciones de hecho y de derecho, en que fue sustentado el cese en cuestión.

Por ejemplo, cuando un trabajador incurre en abandono de empleo, la prueba fehaciente para acreditar éste, la constituye la tarjeta de asistencia, firmada por el trabajador, en donde consten las faltas que acrediten tal supuesto; y, en su caso, el acta administrativa correspondiente. Si bien, hay que precisar que, tratándose de abandono de empleo, conforme al artículo 46 fracción I de la ley de la materia, no es necesario que se instrumente acta administrativa de hechos.

Tratándose de alguna de las hipótesis previstas en la fracción V del artículo 46 de la multicitada ley burocrática, en la contestación de la demanda será preciso que se anexe la respectiva acta administrativa de hechos y la documentación relativa.

Asimismo, para la contestación de la demanda es de suma utilidad, auxiliarse del expediente personal del trabajador, toda vez que pudiera ser que el demandante señale condiciones laborales distintas a las que en realidad desempeñaba.

Después de haber dado contestación a todos y cada uno de los hechos de la demanda del trabajador, se establecerá un capítulo de "excepciones y defensas" que apoyen los argumentos vertidos, un capítulo de derecho, en donde se anuncien los preceptos legales en que se sustenten, y un capítulo de pruebas, en donde se enumeren todas y cada una de las probanzas que

apoyen la contestación, debiendo anexar todas aquellas de las que se disponga.

En ocasiones, el tribunal requiere a la dependencia para que informe sobre la existencia del "tercero interesado", esto es, sobre la persona que ocupe el puesto desempeñado por el trabajador que haya demandado. De existir dicho tercero, deberá informarse al tribunal, el nombre, domicilio y lugar de adscripción.

La contestación de la demanda finaliza con los llamados "puntos petitorios", por lo que, en términos generales, se solicita al tribunal que sea reconocida la personalidad de quien promueve, se tenga por admitida en tiempo y forma la contestación de la demanda y se dicte un laudo favorable a los intereses de la dependencia.

De lo anterior, podemos concluir que la contestación de la demanda debe contener:

- a) Al rubro el nombre del trabajador que demanda, y el número de expediente.
- b) La autoridad ante la que se dirija la contestación de demanda (la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje).
- c) Proemio de la contestación de demanda. Aquí se anota el nombre del funcionario que promueve, con qué carácter y qué documentos exhibe para acreditar su personería, así como el domicilio para oír y recibir notificaciones; y, asimismo, si se promueve alguna excepción de previo y especial pronunciamiento.

- d) A continuación se establece el capítulo de "hechos", en donde se dará contestación a todos y cada uno de los hechos de la demanda, **aceptándolos, negándolos y/o controvirtiéndolos en los términos antes mencionados.**
- e) Después del capítulo de hechos, se establece un capítulo de "excepciones y defensas", en donde se enumeran las excepciones y defensas que se hagan valer.
- f) Posteriormente se establece el capítulo de "derecho", en donde se enumeran los preceptos y textos legales que apoyan las excepciones y defensas planteadas.
- g) Inmediatamente se establece un capítulo de "pruebas" en donde se enumeran una por una las pruebas que se ofrezcan, detallándose en forma minuciosa; y relacionándolas con los hechos controvertidos.
- h) En este orden, después de las pruebas se señalan el nombre y el domicilio del "tercero interesado" si así lo requiere el tribunal; si no existe tercero interesado, se deberá indicar que el puesto que ocupaba el demandante se encuentra vacante.
- i) Finalmente, se señalan los puntos petitorios, la leyenda formal de "protesto lo necesario", el nombre y firma del promovente y la fecha.

5.2. EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

La excepción en sentido amplio es la oposición que el demandado formula frente a la demanda⁹⁹, esto es, el derecho de contradicción¹⁰⁰. Es el género que abarca a la excepción en estricto sentido y a la defensa propiamente dicha.

⁹⁹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 39.

¹⁰⁰ Climent Beltran, Juan B., "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 35.

La excepción en "stricto sensu", "se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción"¹⁰¹.

Las excepciones pueden ser dilatorias y perentorias. Las primeras tienen por objeto detener las excepciones ejercitadas por las partes, tales como la falta de personalidad, la incompetencia, la oscuridad o imprecisión de la demanda, la litispendencia.

Las perentorias son aquellas que atacan directamente la acción, como serían las excepciones de pago, de prescripción, de ausencia, de relación, de trabajo, de cosa juzgada.¹⁰²

6.- TERMINOS PROCESALES.

6.1. CONCEPTO.

El concepto de término alude a la etapa en que puede producirse un determinado acto procesal, con lo que se hace referencia a un espacio de tiempo dentro del cual ha de llevarse a cabo el acto de que se trate, si se contempla de una manera positiva; o a la etapa en que ya no debe producirse

¹⁰¹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., pp. 39 y 40.

¹⁰² Idem.

un determinado acto procesal; o bien, al momento en que debe llevarse a cabo el acto procesal, por ejemplo, la fijación de hora y fecha de audiencia¹⁰³.

6.2. COMPUTO DE LOS TERMINOS.

Conforme al artículo 142 de la multicitada ley burocrática, todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación o notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

La Ley Federal del Trabajo, supletoria en el ámbito burocrático, dispone en su artículo 736 que para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en dicha ley.

Sin embargo, el artículo 117 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

6.3. TERMINOS GENERICOS.

De manera supletoria, se aplica el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijada un término, éste será de tres días hábiles.

¹⁰³ De Buen Lozano, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 368.

6.4. AMPLIACION DEL TERMINO POR DISTANCIA.

El término para contestar la demanda por parte de los titulares es de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación.

No obstante, la ley prevé que cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el tribunal, se ampliará el término en un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

6.5. LA PRECLUSION.

En general, la preclusión es definida como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal; consecuencia normalmente de no haber observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización de un acto, por haberse cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra, o bien, por haberse ejercitado ya una vez dicha facultad¹⁰⁴.

Lo anterior significa que los actos procesales a cargo de las partes deben realizarse en el tiempo y forma señalados en la ley.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo expresa en su artículo 738 que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar la rebeldía; es decir, la preclusión opera de oficio, sin que sea solicitada por la contraparte.

¹⁰⁴ Ibidem, p. 373.

6.6. LA PRESCRIPCIÓN.

Como es sabido, la prescripción es el medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley.

En materia burocrática, la regla general es que las acciones que nazcan de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las Condiciones Generales de Trabajo, prescriben en un año, con excepción de los siguientes supuestos:

1. Prescriben 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.

2. Prescriben en cuatro meses:

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

3. Prescriben en dos años:

- a) Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones, por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados.
- b) Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente.
- c) Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

6.7. REGLAS DE LA PRESCRIPCIÓN.

1. La prescripción no puede comenzar ni correr:

- a) Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley.
- b) Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta ley se hayan hecho acreedores a indemnización.
- c) Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.

2. La prescripción se interrumpe:

- a) Por la sola presentación de la demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.

3. Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

6.8. LA CADUCIDAD.

La caducidad, conocida también como perención -del latín "*perimere, peremptum*", extinguir, destruir, anular-, consiste en "la nulificación de la instancia por la inactividad procesal de la partes durante el tiempo que fija la ley"¹⁰⁵.

Se afirma que entre la caducidad y el desistimiento, hay cierta analogía. No obstante, como lo señala Pallares, entre esas dos figuras existen diferencias sensibles:

"1a. El desistimiento de la instancia consiste en un hacer, mientras que la caducidad se produce por un no hacer, que es la inactividad de las partes; 2a. El desistimiento es manifestación de voluntad unilateral. La caducidad supone la inactividad bilateral de las dos partes; 3a. El desistimiento de la instancia es siempre un acto de voluntad del actor, la caducidad procede del

¹⁰⁵ Pallares, Eduardo, "Derecho Procesal Civil", Op. Cit., p.120.

no hacer de las partes; 4a. La caducidad no es acto ni inactividad, sino la sanción que la ley establece por la inactividad procesal de las dos partes".¹⁰⁶

A pesar de ello, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone en su artículo 140 que se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento; y que transcurrido dicho término, el tribunal, de oficio o a petición de parte, declarará la caducidad.

La caducidad, agrega el citado precepto, no operará, aun cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

7.- LAS NOTIFICACIONES.

7.1. EL EMPLAZAMIENTO.

Es el acto procesal mediante el cual la autoridad jurisdiccional comunica a una persona, la existencia de una demanda instaurada en su contra, así como el acuerdo de admisión de la misma; lo anterior, a efecto de que la conteste, se oponga o se allane a aquélla.

En sentido amplio, el emplazamiento es una notificación sólo que su connotación deviene de "la designación del plazo dentro del cual debe comparecer la persona citada"¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Idem.

El artículo 142 de la ley de la materia dispone que la demanda deberá ser notificada personalmente.

7.2. LAS NOTIFICACIONES.

Las notificaciones son los actos cuya finalidad consiste en hacer del conocimiento de las partes, las resoluciones o acuerdos dictados por el tribunal.

Las notificaciones pueden ser personales o por estrados. Deberán notificarse personalmente:

1. La demanda.
2. La citación para absolver posiciones.
3. La declaratoria de caducidad.
4. El laudo.
5. Los acuerdos con apercibimiento.

Por exclusión, las demás notificaciones se harán por estrados, es decir, "mediante la transcripción del auto de la resolución que se notifica, en una cédula que se fija en las puertas o local"¹⁰⁸ del tribunal.

7.3. LAS CITACIONES.

Las citaciones se incluyen dentro del término genérico de las notificaciones, con la diferencia de que se refieren al llamamiento que hace la autoridad a una persona determinada, para que se presente ante ella, a efecto de desahogar una diligencia procesal.

¹⁰⁷ De Buen Lozano, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 376.

¹⁰⁸ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 91.

Como ya se mencionó, las citaciones que deberán notificarse personalmente, son las referentes a absolver posiciones.

7.4. LA DESIGNACION DEL DOMICILIO.

El artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que la demanda deberá contener tanto el nombre y domicilio del demandante, como del demandado.

Néstor de Buen menciona que la preocupación legal por el domicilio obedece a dos razones. La primera atiende a la exigencia constitucional de satisfacer la garantía de audiencia; la segunda, a la absoluta conveniencia de impedir que mediante la ausencia física del demandado, éste no pueda ser notificado.

7.5. REQUISITOS DE LAS NOTIFICACIONES.

La ley burocrática es omisa al respecto. No obstante, la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en esta materia, en sus artículos 743, 744 y 751 sí establece las reglas que habrán de observarse al realizar las notificaciones.

Sobre la primera notificación personal, se dispone que:

- I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.
- II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de

persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquélla.

- III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.
- IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.
- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.
- VI. - Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación social (artículo 712), el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestaron los servicios.

En todos los casos, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El actuario tendrá que asentar en autos, la correspondiente razón.

Por otra parte, la cédula de notificación, "documento que extiende el actuario para hacer constar la entrega de la copia de la resolución que debe llegar al sujeto notificado"¹⁰⁹, deberá contener los siguientes requisitos:

1. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
1. El número de expediente;
3. El nombre de las partes;
4. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
5. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Finalmente, señala el artículo 752 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, que todas las notificaciones que no se practiquen conforme a lo dispuesto en la misma, serán nulas. Pero hay que precisar que dicha nulidad quedará sin efecto si la persona interesada se manifiesta sabedora de la notificación mal hecha u omitida.

8.- EXHORTOS Y DESPACHOS.

El término exhorto se refiere a "una petición hecha a un tribunal de igual jerarquía o a un organismo oficial, no necesariamente jurisdiccional para que lleve a cabo, en interés de un proceso específico, una determinada diligencia"¹¹⁰.

En cambio, el despacho "es la comunicación que dirige un tribunal de jerarquía superior a otro de inferior categoría"¹¹¹.

¹⁰⁹ De Buen, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 383.

¹¹⁰ Ibidem, p. 386.

¹¹¹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 97.

En términos de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, supletoria en materia burocrática, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje podrá auxiliarse de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o de la autoridad correspondiente, para realizar notificaciones o diligencias que hayan de llevarse a cabo, en lugar distinto al de su ubicación.

9.- LOS INCIDENTES.

9.1. CONCEPTO.

Incidente del latín "*incido, incidens*", "acontecer, interrumpir, suspender, significa en su acepción más amplia, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal"¹¹².

9.2. CLASIFICACION.

Los incidentes se han clasificado, "según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso".¹¹³

De este modo, se habla de incidentes de previo y especial pronunciamiento e incidentes en general.

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento "impiden que el juicio siga su curso mientras se resuelve, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales en los que el proceso no puede ser válido"¹¹⁴.

¹¹² Pallares, Cit. por De Buen, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., pp. 390 y 391.

¹¹³ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 100.

¹¹⁴ Ibidem, pp. 100 y 101.

El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, supletoria en esta materia, determina que se tramitarán como de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

1. Nulidad.
2. Competencia.
3. Personalidad.
4. Acumulación.

9.3. TRAMITACION.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica en su artículo 141 que los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del tribunal, del interés de tercero, de la nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.

Lo anterior significa que deberán resolverse sin necesidad de audiencia y de manera inmediata.

10.- MEDIOS DE PRUEBA.

10.1. CONCEPTO.

Probar, es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición.

No pasa desapercibido que desde el punto de vista etimológico, los estudiosos no se han puesto del todo de acuerdo en el significado de la

palabra prueba; puesto que unos sostienen, que proviene del adverbio "probe", que significa honradamente, por considerar que obra con honradez el que prueba lo que pretende; mientras que para otros, la palabra proviene de "probandum" que significa experimentar, patentizar, hacer fe.

Fuera de las anteriores especulaciones, puede definirse a la prueba judicial, como el conjunto de actividades que se llevan a cabo ante los órganos jurisdiccionales, promovidas por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que tienen por objeto producir la certeza de un hecho o una cosa de los cuales se infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos.

10.2. MEDIOS DE PRUEBA ADMITIDOS.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere a que las partes podrán ofrecer las pruebas que estimen necesarias para acreditar sus pretensiones, sin precisar qué medios de prueba se tendrán por admitidos. Sin embargo, aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, se tiene que de conformidad a su artículo 776, en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, en tal virtud, las partes pueden ofrecer como medios de prueba los siguientes:

- Confesional.
- Documental.
- Testimonial.
- Pericial.
- Instrumental de actuaciones.
- Fotografías.

- En general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

10.3. CARGA DE LA PRUEBA.

Si bien uno de los principios procesales fundamentales se refiere a que corresponde a cada una de las partes probar sus afirmaciones, en el procedimiento laboral, dada su naturaleza protectora y tutelar de los derechos de la clase trabajadora, el legislador decidió imponer a la parte patronal, la obligación procesal de probar ciertos hechos, es decir, las disposiciones laborales dejan al patrón la carga de la prueba en controversias originadas por ciertos hechos.

Así, el artículo 784 de la citada Ley Federal del Trabajo, impone al patrón la carga de probar su dicho cuando exista controversia sobre:

1. Fecha de ingreso del trabajador.
2. Antigüedad del trabajador.
3. Falta de asistencia del trabajador.
4. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
5. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado.
6. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
7. Contrato de trabajo.
8. Duración de la jornada de trabajo.
9. Pagos de día de descanso y obligatorios.
10. Pago de la prima dominical, vacaciones y antigüedad.
11. Monto y pago del salario.

12. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. No aplicable en materia burocrática.
13. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda. Tampoco es aplicable en materia burocrática.

Ahora bien, hay que precisar que no todos los hechos están sujetos a prueba. Las excepciones son las siguientes:

1. No están sujetos a prueba los hechos que no tengan relación con la litis planteada, es decir, con los hechos controvertidos (artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo)
2. Tampoco lo están los hechos admitidos o confesados (artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo).
3. Los hechos sobre los que recae una presunción, por ejemplo, no es necesario probar que el demandado conocía cuales eran sus obligaciones.

10.4. OFRECIMIENTO.

Como fue expresado en apartados anteriores, es en el momento de interponer la demanda y contestar ésta, cuando el actor y el demandado, respectivamente, deben ofrecer sus pruebas; e incluso acompañarla de las que dispongan en ese momento, y ante la imposibilidad de aportarlas directamente, indicar el lugar en que puedan obtenerse.

Si las pruebas no son ofrecidas por las partes en los momentos procesales mencionados, no podrá hacerse con posterioridad; salvo cuando se trate, por supuesto, de pruebas supervenientes.

Para que las pruebas sean admitidas por el tribunal, deberán ser congruentes con la litis planteada y con los hechos que se debaten.

10.5. ADMISION.

Recibida la contestación de la demanda o transcurrido el plazo para contestarla, el tribunal ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

En dicha audiencia, el tribunal calificará a las pruebas, admitiendo 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.

Sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas en forma previa, salvo cuando se refieran a hechos supervenientes, en cuyo caso se dará vista a la contraria; o cuando tengan por objeto probar las tachas contra testigo; o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

En la admisión de las pruebas, el juzgador también le corresponde tomar en consideración las objeciones que una de las partes formula respecto de las pruebas que ofrece la contraparte. La autoridad deberá razonar los elementos de objeción que se señalan para estar en posibilidad de aceptar o desechar los medios probatorios.

10.6. DESAHOGO.

Las pruebas serán desahogadas el día y hora fijados para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

Deberá señalarse el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos estimados por el tribunal.

Asimismo, para el desahogo de las probanzas deberá tomarse en cuenta la naturaleza de las mismas, además de procurar la celeridad en el procedimiento.

Las audiencias serán públicas. Pero, indica el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que se realicen a puerta cerrada, cuando sea necesario para el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

10.7. PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

Si bien, es principio procesal que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción, y la demandada, los de sus excepciones, para lo cual pueden ofrecer las pruebas que estimen pertinentes; en materia burocrática, existe la facultad para la autoridad jurisdiccional de requerir la práctica de otras diligencias, cuando a su criterio sea pertinente.

En efecto, el artículo 127 de la ley burocrática establece que "...se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo".

Disposición que se reitera en el artículo 139 de dicha ley, que ordena que antes de que se pronuncie el laudo, los magistrados podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

10.6. VALORACION.

La apreciación o valoración de las pruebas es el momento procesal más importante a cargo de la autoridad, ya que servirá para fundamentar el sentido del laudo que es la resolución final del juicio.

Dispone la ley burocrática en su artículo 137 que el tribunal apreciará en conciencia, las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y que resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

No obstante, conforme a la Ley Federal del Trabajo, supletoria en esta materia, existen determinadas reglas para apreciar algunas pruebas, como es el caso de la pericial. Por lo que se concluye que el sistema de valoración de las pruebas que opera en el ámbito procesal burocrático, es el llamado sistema mixto.

11. MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR.

11.1. LA CONFESIONAL.

11.1.1. CONCEPTO.

Existe un sinnúmero de definiciones respecto a la prueba confesional, pero todas coinciden en que la confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de los hechos que le son propios y que se encuentran controvertidos en la litis.

De lo anterior, se deduce que la confesión es una declaración vinculativa, pues generalmente contiene un reconocimiento de hechos de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante.

11.1.2. CONFESIONAL A CARGO DEL TITULAR DEMANDADO.

La confesional es un acto personalísimo. Sin embargo, tratándose de personas morales, la confesional debe desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado; y, del mismo modo, se procede en el caso de dependencias gubernamentales, ya que es evidente que no poseen una existencia física sino jurídica, por ende, tienen que actuar por conducto de sus órganos representativos autorizados o por aquellos a quienes se les haya delegado esa facultad; o bien, cuando los hechos controvertidos les sean propios a los servidores públicos titulares de la dependencia involucrada en el juicio. Consecuentemente, la ley otorga a aquéllos, el privilegio de contestar las posiciones que se les formulan, no de manera verbal, sino por escrito.

11.1.3. DESAHOGO.

El medio a través del cual se desahoga la prueba confesional son las posiciones. Estas son las fórmulas autorizadas por la ley, mediante las cuales el articulante afirma la existencia de un hecho litigioso y conmina al confesante para que lo reconozca como tal.

En la formulación de las posiciones deben observarse los siguientes principios:

1. Deben ser relativas a hechos propios del confesante.
2. Deben tener relación con los hechos controvertidos y la litis planteada.
3. Deben comprender un sólo hecho, salvo cuando por la estrecha relación que exista entre varios hechos, no pueda afirmarse o negarse uno sin afirmar o negar los otros.
4. Deben expresarse en términos claros y precisos; y,
5. No deben ser invidiosas, es decir, no deben buscar confundir u ofuscar la inteligencia del absolvente, con el fin de lograr una declaración contraria a la verdad; ni tampoco deben ser inútiles, esto es, que versen sobre hechos confesados por las partes o sobre los que no exista controversia.

Las posiciones podrán formularse de forma oral o por escrito o pliego de posiciones, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia. Dichas posiciones serán calificadas previamente y cuando no reúnan los requisitos de ley, se les desechará, asentándose en autos el fundamento y motivo para ello.

Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar de manera textual en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, se mandarán agregar a los autos y deberán ser firmadas por el articulante y absolvente.

El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, sin poder ser asistido por persona alguna, si bien, se le podrá permitir que consulte notas o apuntes, si la autoridad considera que son necesarios para auxiliar su memoria.

El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes; las respuestas, deberán hacerse constar textualmente en el acta respectiva.

Si se negara a responder el absolvente, o sus respuestas son evasivas, de oficio o a instancia de parte, se le apercibirá de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Finalmente, en caso de que la prueba se desahogue por exhorto, se deberá exhibir el pliego de posiciones; mismo que deberá estar calificado previamente por la autoridad exhortante.

Cabe señalar que, la prueba se desahogará por exhorto cuando la persona que deba absolver posiciones tenga su residencia fuera del lugar del juicio. La autoridad exhortada recibirá y desahogará la prueba confesional en los términos en que se lo solicite la junta exhortante.

11.1.4. VALOR PROBATORIO.

La confesión puede tener dos variantes: puede ser expresa o tácita. Es expresa la que se lleva a cabo por medio de una declaración escrita o verbal; la confesión tácita deriva de la omisión de ciertos actos, como sería el caso de la persona que estando debidamente citada para absolver posiciones no asista a la audiencia fijada para ello.

No obstante para que la llamada "confesión ficta" tenga valor probatorio pleno, es necesario que no esté en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos.

La confesión es un acto personalísimo y, por consiguiente, sólo puede otorgarla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal. Por ello, para que tenga valor probatorio pleno se requerirá:

1. Que el confesante sea persona capaz, en términos de lo dispuesto en el Código Civil, es decir, que tenga capacidad de goce y ejercicio.
2. Que realice su confesión con pleno convencimiento de causa y sin coacción o violencia.
3. Que sea de hecho propio y referida a los hechos motivo de la controversia.
4. Que en el supuesto de que deba ser realizada por el apoderado o representante legal, éste tenga poder legal suficiente.
5. Que en su desahogo sean cumplidas totalmente las formalidades de ley.

11.2. TESTIMONIAL.

11.2.1. CONCEPTO.

Desde el punto de vista procesal, se considera que el testimonio es la declaración procesal de un tercero ajeno a la controversia, acerca de hechos que a ésta conciernen.

Así los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

La importancia de esta prueba radica en que en diversas ocasiones constituye el medio idóneo para hacer del conocimiento del tribunal, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos controvertidos.

El testigo puede ser directo, cuando ha tenido conocimiento inmediato del hecho; o bien, indirecto, de referencia o de "oidas", si su conocimiento del hecho proviene de información proporcionada por otras personas.

11.2.2. OFRECIMIENTO.

Al ofrecerse la prueba deberá proporcionar el nombre y el domicilio del testigo, y además relacionar dicha prueba con el hecho sobre el que va a declarar.

11.2.3. DESAHOGO.

Los interrogatorios a los testigos deberán ser formulados de manera oral y ser claros y precisos sin que se incluya o sugiera la respuesta

en la pregunta; si llega a darse alguno de los vicios referidos, el tribunal deberá rechazar la pregunta.

Para el desahogo de esta prueba cada parte deberá presentar a sus testigos y si existe razón que lo imposibilite a presentarlos, los testigos podrán ser citados por medio del tribunal.

Los testigos deberán rendir protesta de conducirse con verdad y serán instruidos sobre las penas en que incurrirán los que declaren falsamente ante la autoridad. Se identificarán proporcionando sus datos generales y al finalizar el interrogatorio expresarán la razón lógica de su declaración.

Al terminar la declaración de un testigo, la parte contraria podrá repreguntar sobre las respuestas asentadas en la declaración.

Inmediatamente después de terminar la última repregunta al testigo, la contraparte puede objetar dicha prueba mediante la tacha del testigo lo que se traduce en restarle alcance y valor probatorio, porque existiera duda o aleccionamiento en las respuestas del testigo.

11.2.4. VALOR PROBATORIO.

Por el contenido en su declaración, se dice que los testigos pueden ser "contradictorios" (o discordantes) o "contestes" (o concordantes). Los primeros son aquellos en cuyas declaraciones existe discrepancia; los testigos "contestes" son aquellos cuyas declaraciones coinciden en el fondo

de los hechos controvertidos, aún cuando puedan discrepar en situaciones de forma.

Incluso, es prudente mencionar que la coincidencia total en las declaraciones de los testigos puede hacer suponer al tribunal que éstos fueron aleccionados, pudiendo tener por no válidas sus declaraciones.

Presentar un mayor número de testigos tampoco es garantía de que se dará mayor validez a sus declaraciones; sino lo que es determinante, es que aquéllas coincidan en el fondo del asunto.

Igualmente, es de hacer notar que, entre dos declaraciones producidas por una misma persona, merece crédito preferente la primera en tiempo.

A manera de resumen, puede decirse que los principios rectores en cuanto al valor probatorio de las declaraciones testimoniales son los siguientes:

1. Para que tenga valor probatorio pleno, la prueba testimonial tiene que reunir características de absoluta certidumbre, además de precisar fehacientemente, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en que sucedieron los hechos materia de la litis.
2. La testimonial será ineficaz cuando el testigo no exprese la razón de su dicho o no se infiera de su declaración, esto es, deberá manifestar por qué sabe y le constan los hechos.

3. Las declaraciones de los testigos aleccionados y oficiosos, es decir, de aquellos que se anticipan en sus respuestas o indican situaciones que nadie pidió que declararan, carecen de validez, toda vez que hacen suponer que fueron preparados para declarar.
4. Un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:
 - a) Fue el único que se percató de los hechos;
 - b) La declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos; y,
 - c) Concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

11.2.5. LAS TACHAS A LOS TESTIGOS.

La ley concede a las partes el derecho de formular tachas a los testigos de manera verbal, al concluir el desahogo de la prueba. En otras palabras, las partes tienen el derecho de objetar la declaración de un testigo, cuando en éste concurren ciertas circunstancias que invaliden o disminuyan la eficacia o el valor probatorio de su declaración.

Las tachas pueden ser de cuatro clases:

1. Las que se fundamenten en una violación o alteración de algunas disposiciones para el ofrecimiento o recepción de alguna prueba;

2. Las que se impugnan por considerarse oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas;
3. Las que se impugnan por carecer de valor absoluto; y,
4. Las que se fundan en causales que afectan la imparcialidad del testigo, pero no privan a la declaración de validez y de cierta eficacia probatoria.

11.3. DOCUMENTAL.

11.3.1. CONCEPTO.

Para Carnelutti, el documento - del latín "docere", enseñar-, es una "cosa representativa, o sea capaz de representar un hecho".¹¹⁵

Eduardo Pallares, lo define como "toda cosa que tiene algo de escrito con sentido inteligible".¹¹⁶

En otras palabras, puede considerarse a la prueba documental como la expresión material para representar gráficamente un hecho.

11.3.2. CLASES.

La ciencia del derecho ha llevado a cabo una prolífica clasificación de los documentos; se habla de solemnes, simples, públicos, privados, auténticos, declarativos, anónimos, etc. Para el estudio del procedimiento laboral burocrático basta con mencionar a los públicos y privados.

¹¹⁵ Cit. por Climent Beltrán, Juan B., "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 169.

¹¹⁶ Pallares, Eduardo, Juan B., "Derecho Procesal Civil", Op. Cit., p. 151

La ley define a los documentos públicos, como aquellos cuya formación está encomendada por la ley, a un funcionario público revestido de la fe pública, así como aquellos expedidos por funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones. La calidad de públicos se demuestra por la existencia, sobre los documentos, de sellos, firma y otros signos exteriores que, en su caso, provengan de las leyes.

En cambio, los documentos privados son los que no reúnen las condiciones referidas para los documentos públicos.

Los documentos públicos, hacen prueba plena de los hechos afirmados por la autoridad, pero si en ellos se contienen declaraciones de verdad o manifestaciones de hechos de particulares, los documentos sólo prueban que ante la autoridad que los expidió, se hicieron tales declaraciones o manifestaciones, pero no prueban la verdad de lo declarado o manifestado.

Los documentos privados, no hacen prueba plena por sí mismos, sino que se requiere su perfeccionamiento a través de su **AUTENTICACION** por medio del reconocimiento tácito o expreso del autor o su representante legal.

Es conveniente indicar que las pruebas documentales ofrecidas por las dependencias tienen el carácter de privadas. Hay que recordar que en el proceso laboral, los titulares de las dependencias, no acuden como autoridad, sino como patrones; por ende, las documentales tienen que ser perfeccionadas.

Dentro de las documentales que generalmente ofrecen las dependencias, se encuentran las actas administrativas de hechos, las tarjetas de asistencia, los citatorios y los formatos únicos de personal.

11.3.3. DESAHOGO.

Las pruebas documentales, en principio, se desahogan conforme a su especial naturaleza, aunque hay algunas clases de documentos que para su perfeccionamiento requieren se cumpla con ciertas formalidades.

Por lo que hace a las actas administrativas, si bien es cierto que, desde el punto de vista formal, son documentos, también es cierto que materialmente constituyen una testimonial escrita. Así, su perfeccionamiento se surte mediante la ratificación de contenido y firma de los que intervinieron en el levantamiento de tales diligencias; asimismo, se hace notar que lo anterior tiene por objeto, que la contraparte, es decir, la defensa del trabajador afectado, tenga la oportunidad de repreguntar a los firmantes del acta, pues de otro modo el trabajador se encontraría en un evidente estado de indefensión.

El valor probatorio de las actas administrativas, dependerá de la ratificación, la idoneidad de los testigos y de que en las repreguntas los hechos circunstanciados no sean desvirtuados.

A este respecto citamos la siguiente tesis jurisprudencial:

"ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES DEBEN SER RATIFICADAS.- Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben ser

ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio".¹¹⁷

Las tarjetas de asistencia para alcanzar valor probatorio, tienen que ser ofrecidas en original y tener la firma del demandante, la cual deberá ser reconocida por este último.

Los citatorios tienen que ser reconocidos o ratificados por su autor, y de ser el caso, por las personas que acusaron de recibido; únicamente se acepta el perfeccionamiento cuando se ofrecen firmas autógrafas.

El ofrecimiento de los formatos únicos de personal tiene por fin formar convicción y acreditar hechos, mediante el reconocimiento de firmas autógrafas, y acuses de recibido de los trabajadores o personas a las que van dirigidos.

¹¹⁷ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Segunda Parte. Salas y Tesis Comunes, Tesis No. 47, 1917-1988.

11.4 PERICIAL.

11.4.1. CONCEPTO.

La prueba pericial tiene por objeto ilustrar el criterio del juzgador en cuanto a aspectos técnicos o especializados, el peritaje será analizado por el tribunal y le servirá como guía sobre los hechos a que se refiera.

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de ciertos y específicos conocimientos relacionados con alguna ciencia o arte, surge la necesidad de la prueba pericial.

El dictamen pericial, proporcionará los juicios de valoración indispensables para el esclarecimiento de algún o algunos de los hechos controvertidos.

Así, el perito será la persona versada en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la litis planteada.

La prueba pericial estará sujeta a los siguientes principios:

1. El derecho de cada una de las partes a nombrar un perito.
2. La exigencia legal de que sólo podrán ser peritos las personas que tengan título oficial en el arte o ciencia relativos a la prueba, cuando éstos estén reglamentados. Si no lo están, o estándolo no hubiere peritos con título en el lugar del juicio, podrán ser designadas cualesquiera personas entendidas en la materia de que se trate.

3. Deberá prepararse relacionándola con los puntos controvertidos y haciendo saber la materia sobre la cual ha de versar.
4. La facultad de la autoridad judicial de nombrar un perito tercero en discordia, en caso de que los dictámenes rendidos por cada uno de los peritos nombrados entre las partes difieran entre sí.
5. La facultad del tribunal de señalar lugar, día y hora para que tenga verificativo la prueba; así como el derecho de los peritos de no rendir en ella su dictamen, sino que pueden pedir un plazo prudente para hacerlo.

Asimismo, es conveniente indicar que, la prueba pericial procederá en todos aquellos casos expresamente señalados por la ley.

11.4.2. DESAHOGO.

La pericial se desahoga con base al interrogatorio y al dictamen del perito designado por la parte oferente; la contraria puede designar su propio perito si no está de acuerdo con el dictamen expresado. Si ambos dictámenes difieren en su contenido esencial, el tribunal deberá designar un tercer perito que definirá sobre el particular.

11.4.3. VALOR PROBATORIO.

La doctrina procesal ha discutido si la autoridad debe conceder plena fuerza probatoria al dictamen pericial en el caso de que éste reúna determinados requisitos legales; por el contrario, si el juzgador debe valorarlo libremente.

La legislación mexicana, se ha pronunciado por el segundo criterio, señalando que "el valor de la prueba pericial quedará a la prudente apreciación del Tribunal"; si bien, hay que precisar que la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, ha declarado que este "prudente arbitrio", "no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales (el Juez) no debe separarse, pues, al hacerlo, su apreciación aunque no restrinja directamente la ley, sí viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional".

11.5. INSPECCION.

11.5.1. CONCEPTO.

La inspección es el medio de prueba consistente en el examen que provee el juzgador por medio del funcionario judicial competente, respecto de las cosas, situaciones de hechos, documentos, archivos tradicionales o computarizados, que constituyen el objeto de la prueba.

11.5.2. OFRECIMIENTO.

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo establece que deberá de precisarse por el oferente la materia a Inspeccionar, el lugar dónde se va a practicar, los periodos que abarcará y los objetos o documentos que deben ser examinados, así como los hechos con los que se relaciona la prueba.

11.5.3. DESAHOGO.

Una vez que la prueba ha sido aceptada, el tribunal deberá señalar día, hora y lugar para el desarrollo de la misma. El actuario se constituirá en el lugar señalado y requerirá se le pongan a la vista los objetos que deben

inspeccionarse; las partes o sus representantes podrán asistir para formular las observaciones u objeciones que consideren pertinentes. En todo caso se levantará una acta circunstanciada de la diligencia firmando los que en ella intervienen.

11.6. PRESUNCIONAL.

11.6.1. CONCEPTO.

Señala Devis Echandía que "la presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho, con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cuál es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos".¹¹⁸

11.6.2. CLASIFICACION.

Partiendo de que la presunción es entendida como la consecuencia que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para llegar a un desconocido, se tiene que hay dos clases de presunciones: legales y humanas.

La presunción legal existe cuando está prevista de manera expresa en la ley. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 832 que aquél que tenga en su favor, una presunción de este tipo, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Hay presunción humana, cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

¹¹⁸ Cit. por De Buen, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 487.

Las presunciones legales y humanas, indica la referida ley, admiten prueba en contrario. Sin embargo, hay autores, como Néstor de Buen, que precisan que esa disposición no es del todo exacta, en tanto hay presunciones legales "*iuris et de iure*", como la de accidente de trabajo en el trayecto o la de condición de enfermedad de trabajo de las que clasifica la ley.

11.6.3. OFRECIMIENTO.

Conforme al artículo 834 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, supletoria en la esfera burocrática, las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

Dicha disposición ha sido criticada, puesto que, con independencia de que haya sido ofrecida o no como medio de prueba, es obligación del juzgador "analizar la litis planteada y las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento; en caso contrario, conculcaría garantías constitucionales, por una falta de valoración integral"¹¹⁹.

Sobre el particular, es aplicable la tesis siguiente:

"PRUEBA PRESUNCIONAL. NO ES NECESARIO OFRECERLA PARA QUE EL JUEZ DEBA TENERLA EN CUENTA. Es inexacto que la prueba de presunciones deba ofrecerse, como condición para que el juzgador pueda apreciarla, toda vez que se trata de un medio demostrativo que el juez se encuentra obligado a valorar oficiosamente, esto es, aunque no haya sido ofrecido por las partes del juicio;

¹¹⁹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 137.

porque, teniendo en consideración que la presunción es la consecuencia que la ley o el juez deducen de un hecho conocido, es decir, teniendo en cuenta que, comprobado el hecho base, saca el juez en consecuencia, se ve con claridad que las presunciones son apreciadas por el juzgador como una existencia inherente al ejercicio de su misma función (Amparo Directo 4533/1955. Francisco Díaz Meza. Resuelto el 5 de marzo de 1956. 3a. Sala, Boletín 1956, p. 239, Quinta época, T. CXXII, p. 784. "Jurisprudencia y tesis sobresalientes." Civil. Mayo Ediciones, 2a. edic. México, 1980. p. 733)".

11.6.4. DESAHOGO.

La prueba presuncional se desahoga por su propia y especial naturaleza.

11.7 LA INSTRUMENTAL.

11.7.1 CONCEPTO.

Dispone la ley que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. Actuaciones que, el tribunal, estará obligado a tomar en cuenta, según se desprende de aplicar supletoriamente el artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta definición ha sido criticada, toda vez que técnicamente las constancias que integran el expediente, son documentos públicos.

12.- LOS ALEGATOS.

Desahogadas las pruebas, las partes tienen la prerrogativa de formular sus correspondientes alegatos. Estos, expresa Pallares, son "la exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente"¹²⁰.

Dentro del procedimiento laboral burocrático, en teoría, los alegatos consisten en los razonamientos mediante los cuales, el trabajador reitera sus acciones o pretensiones, así como los hechos en que las funda; y el apoderado del titular demandado reitera sus excepciones y defensas.

Sin embargo, en la práctica se observa que los alegatos están encaminados a hacer notar al tribunal burocrático, las deficiencias de defensa y los errores probatorios en que incurrió la contraparte.

Si los alegatos se formulan por escrito, el secretario de audiencia tiene que hacer constar en autos dicha circunstancia, esto es, que se ha recibido curso en el que se contienen los alegatos. En el supuesto de que sean orales, se le concede a las partes, por una sola vez, el uso de la palabra.

¹²⁰ Pallares, Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", "Décimo Cuarta Edición, México, 1981, p. 78.

13.- EL LAUDO.

13.1. CONCEPTO.

De inicio, debe resaltarse la circunstancia de que el laudo, en el proceso laboral, constituye la resolución más importante, toda vez que se trata del acto jurisdiccional por virtud del cual los tribunales laborales aplican la norma al caso concreto, a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho.

El laudo es la forma ordinaria para terminar la relación jurídica procesal, sin que pase desapercibida la existencia de la forma extraordinaria de concluir la mencionada relación, esto es, la composición o convenio, conciliación, auto-composición, caducidad, etcétera.

El término laudo, del latín "*laudare*", de "*laus, laudis*", significa alabar, alabanza; si bien en la Edad Media recibió otros significados, como el de "fallar como árbitro".¹²¹

La palabra "laudo", no obstante, se conserva, por una cierta tradición social que procura destacar, como indica Trueba Urbina, "la función social que incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje. La teoría procesal de tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores debe hacerse efectiva en el laudo tomando en cuenta que la función de éste es distinta a la función de la sentencia en el proceso burgués, que contempla la lucha de dos partes iguales, lo que no ocurre con el proceso laboral."¹²²

¹²¹ Morales, Paulín, Carlos A., "Derecho Burocrático", Op. Cit., p. 139.

¹²² De Buen, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 496.

Así, el laudo constituye el método de resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a los trabajadores y patrones a ser ellos mismos con ayuda de un mediador, quienes encuentren la solución a sus divergencias.

En efecto, independientemente del origen y evolución de la palabra laudo, lo cierto es que estamos ante auténticas resoluciones; más preciso, ante resoluciones de carácter judicial, toda vez que el verbo resolver, tiene el sentido de juzgamiento, y con mayor precisión el de acto procesal del juzgador; por lo tanto, no es errático sostener que el laudo constituye una sentencia.

En tal orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo, supletoria del proceso laboral burocrático, en su artículo 837 fracción III, claramente dispone que, entre las resoluciones de los tribunales laborales se encuentran los laudos, que son aquellas que deciden sobre el fondo del conflicto.

A su vez, el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de igual manera, establece como método de finalizar los conflictos, o mejor dicho de resolver ordinariamente los asuntos, puestos a consideración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la emisión del laudo.

13.2. REQUISITOS.

Una vez determinado que el laudo es una sentencia, procede determinar si éste es un acto de voluntad del juzgador, o se integra por juicios lógicos sobre la aplicación de una norma general a un caso concreto.

Hugo Rocco, señala que el elemento fundamental y característico de la sentencia es el juicio lógico, esto es, que la sentencia es un acto de la mente del juez; aclarando que puede haber sentencias que impliquen también un acto de voluntad del juez, pero que lo constante en estas resoluciones es el razonamiento lógico.¹²³.

Si la sentencia es un juicio lógico, en consecuencia, los laudos también. Sin embargo, éstos deben satisfacer ciertos requisitos formales, como aquellos que identifique la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que dicta el laudo, el titular demandado y la parte actora, las circunstancias de lugar y tiempo en que el laudo se pronuncia.

Por otra parte, es importante mencionar, que para el proceso laboral burocrático, es supletorio el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto que en dicho precepto, se contienen los requisitos formales que deben contener las resoluciones judiciales que nos ocupan.

El artículo en cuestión, dispone que el laudo contendrá:

- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- Extracto de los alegatos;

¹²³ Rocco, Hugo, "La Sentencia Civil", pp. 53 y 54.

- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- Los puntos resolutiveos.

Cabe hacer notar que en "el laudo, como cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y; la conclusión, por los puntos resolutiveos que enlazan las normas con los hechos"¹²⁴.

Habría que agregar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con una clara influencia del procedimiento civil, observa fórmulas cuasi sacramentales en la redacción de los laudos que emite.

De este modo, la primera parte, correspondiente al proemio se inicia con la frase "Vistos los autos...", refiriéndose, a las fracciones I y II del indicado artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

En la segunda parte, referida como "resultandos" se asientan los antecedentes fácticos que dieron origen al conflicto, la parte medular del escrito de demanda y de la contestación del titular demandado; la enumeración de los medios de prueba aportados por las partes; y de haberse producido, los extractos de los alegatos; lo cual satisface las fracciones III, IV y V del citado artículo 840.

¹²⁴ De Buen, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 497.

La tercera parte, nombrada "considerandos", contiene las apreciaciones del tribunal burocrático, sobre aspectos torales del conflicto puestos a su conocimiento, tales como la carga de la prueba y la forma como se cumplió o no con ella; además de establecer las razones por las cuales el tribunal estima o no procedentes o improcedentes las pretensiones o excepciones y defensas, resolviendo.

La última parte, se refiere a lo que se conoce como "resolutivos", que son los puntos consecuencia de las razones incluidas en los considerandos y que vienen a determinar la absolución o la condena.

El precepto que faculta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para emitir sus laudos, se halla contenido en el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo texto es el siguiente:

"Art. 137. El tribunal apreciará en conciencia 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".

Del análisis de dicho artículo, se desprenden los siguientes elementos:

- a) "Verdad sabida y buena fe guardada. Se trata de una fórmula antigua que expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad"¹²⁵.
- b) La apreciación en conciencia de las pruebas, por parte del tribunal burocrático, se realiza sin sujetarse a reglas fijas para su estimación.

¹²⁵ Idem.

En relación a lo anterior, previamente se comenta, que en materia laboral, predomina en lo relativo a la apreciación de pruebas, el sistema mixto, solución intermedia entre la libre apreciación de las pruebas y la prueba tasada. Esto es, este sistema mixto "señala determinadas reglas para apreciar algunas pruebas y otras las confía a la libre apreciación razonada del juzgador"¹²⁶.

No obstante, que la apreciación de las pruebas en el laudo se realiza en conciencia, o sea que el Tribunal Burocrático no actúe de manera arbitraria, no por ello el órgano resolutor deja de observar ciertas reglas.

Dichas reglas se resumen en los siguientes puntos:

1. No se alteren los hechos.
2. No se incurra en defectos de lógica en el raciocinio.
3. No se omita el estudio de alguna o algunas de las pruebas aportadas por las partes.

Por último, el citado artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que el Tribunal Burocrático expresará en su laudo "las consideraciones en que funde su decisión", lo cual nos lleva a confirmar que los aludos son verdaderas resoluciones judiciales y que dicho tribunal es un órgano jurisdiccional, toda vez que el laudo tendrá que reunir los requisitos constitucionales de la debida motivación y fundamentación.

¹²⁶ Ovalle Favela, José, "Derecho Procesal Civil", Editorial Harla, México, 1980, p. 132.

13.3. CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS.

"La congruencia de los laudos se produce cuando el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas. Habrá incongruencia, en consecuencia, cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueron opuestas"¹²⁷.

No está de más citar el contenido del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que supletoriamente al procedimiento laboral burocrático, resulta aplicable; y que expresa literalmente que:

"Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

Néstor de Buen explica cada uno de esos requisitos como sigue:

La claridad se refiere a una exigencia de estilo literario, a la forma en que se expresan las ideas contenidas en el laudo. En la línea de la naturaleza social de la justicia laboral, debe entenderse que la claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, los trabajadores, puedan entender las resoluciones. En ese sentido, las juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos, desde un punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común.¹²⁸

La precisión, dice la Real Academia es, tratándose del lenguaje y estilo "conciación y exactitud rigurosa"; lo que, expresa el autor, no ayuda mucho a

¹²⁷ De Buen, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Op. Cit., p. 500.

¹²⁸ Idem.

desentrañar esa exigencia de la ley; agregando que quizá, analizando el requisito en sentido inverso, podrá entenderse que no se trata de resolver el fondo del asunto con apoyo en apreciaciones subjetivas y juicios de valor; sino atendiendo al problema en sí mismo, objetivamente, lo que obliga a las juntas a observar rigurosamente las reglas del silogismo.

Un laudo impreciso, concluye Néstor de Buen, irá más allá de las constancias de autos, pesando por encima de la litis, refiriendo las pruebas sin atender a su adecuada valuación, simplemente listándolas e invocando reglas de la ley que no se apoyen en la expresión concreta de su origen y numeración.

13.4. ACLARACION DE LOS LAUDOS.

Notificado a las partes, el laudo dictado por la Sala del conocimiento, cualquiera de ellas, de acuerdo a las circunstancias que en este punto se expondrán, podrá interponer la aclaración del laudo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no previene en su articulado la figura de la aclaración del laudo; no obstante, es posible para las partes en conflicto, acudir a esta figura, gracias a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que:

"Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta 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".

De este modo, se observa que "sólo para el efecto de corregir errores o precisar algún punto, especialmente alguna, incongruencia notable entre los considerandos y los resolutivos, se permite que cualquiera de las partes, una vez notificado el laudo, solicite de la Junta la aclaración de la resolución"¹²⁹.

De lo antes expuesto, se deducen los siguientes principios:

1. Las partes en conflicto tienen el derecho de interponer la aclaración del laudo.
2. El término para interponerlo es de tres días, a partir de su notificación.
3. Sólo procede para el efecto de corregir errores o precisar algún punto.
4. No tiene el alcance de cambiar el sentido del laudo.

Comentario especial merece el cuestionamiento de que si la interposición de la aclaración del laudo interrumpe el término para la impugnación de dicha resolución. Al respecto, la Jurisprudencia sostiene que el término para impugnar el laudo corre a partir de que se notifica la resolución recalda a la aclaración.

¹²⁹ Ibidem, p. 504.

La doctrina laboral, sostiene el mismo criterio. En este sentido Néstor de Buen señala, que "ello implica que el término para impugnar el laudo por la vía del amparo debe correr a partir de que surte efectos la aclaración"¹³⁰.

En apoyo a lo anterior, se citan a continuación algunas ejecutorias y jurisprudencias.

LAUDO, ACLARACION DEL. La resolución recaída en aclaración de un laudo, debe considerarse parte integrante de éste, pues la finalidad que se persigue con ese trámite, es alcanzar la debida claridad en aquellos puntos que, habiendo sido analizados, la Junta no precisa de una manera clara y pormenorizada (Amparo directo 971/87. Ferrocarriles Nacionales de México. resuelto el 18 de febrero de 1988. Informe SCJN 1989).

ACLARACION DE SENTENCIA. Resolución de aclaración de sentencia, sea en sentido positivo o negativo, forma parte integrante de la misma sentencia, puesto que hasta que se dicte el segundo fallo, el primero viene a tener el carácter de sentencia definitiva.

Quinta Epoca:

Tomo CXXII, Pág. 409. Queja 29/56. Crédito Hipotecario, S. a. 5. votos.

tomo CXXVIII, Pág. 785. A. D. 6803/55. México Tractor and Machinery Co., S. A. 5 votos.

Tomo CXXVIII, Pág. 340. Queja 2/56. Juan Antonio Rubio. 5 votos. Sexta Epoca, Cuarta Parte:

Vol. VI, Pág. 79. A. d. 7042/56. Gómez de Velarde, S. en N. C. Mayoría de 4 votos.

¹³⁰ *ibidem*, p. 504.

Vol. VII, Pág. 9. A. D. 4622/56. Fernando Correa Martínez. Unanimidad de 4 votos.

ACLARACION DE SENTENCIA, COMPUTO DEL TERMINO PARA LA INTERPOSICION DEL AMPARO EN CASO DE.- Cuando medie aclaración de sentencia, como la resolución que la contiene viene a formar parte integrante de la propia sentencia aclarada, hasta cuando se pronuncia, es cuando aquélla tiene el carácter de definitiva, y así, debe entenderse que el término legal para la interposición del juicio de amparo directo no empieza a correr sino a partir de la fecha en que se notifica la resolución en que se hace la aclaración.

Sexta Epoca, Cuarta Parte: Vol. XXXIV, Pág. 24. A. D. 4016/58. Gamaliel Alza, Mayoría de 3 votos.

13.5. EJECUCION DE LOS LAUDOS.

Briseño Sierra señala que, cualquiera que sea la rama que se elija, la palabra ejecución se emplea al mismo tiempo en dos o más sentidos. Ejecución puede ser: cumplimiento, promulgación, reglamentación, ejercicio de facultades, aplicación de normas, efectuación de órdenes, eficacia de los actos y cúmulo más de significados, que hace insuficiente cualquier diccionario de sinónimos limitados a sentidos tales como: realizar, efectuar, hacer, cumplir, verificar, a justiciar, matar, tocar, embargar, etcétera. No obstante, la teoría y práctica del derecho terminan por coincidir en el sentido especial de la expresión cuando acuden a la realización forzosa o forzada.¹³¹

¹³¹ Briseño Sierra, Humberto, "Derecho Procesal", Segunda Edición, Editorial Harla, México, 1995, p. 1492.

Ante el laudo, la parte que ha sido vencida en el juicio puede asumir alguna de estas dos actitudes: cumplir con el laudo o no cumplirlo. Con la actitud del cumplimiento voluntario se obtiene la satisfacción de las pretensiones de la parte vencedora y no se lleva a cabo prácticamente ningún acto procesal más.

En cambio, el incumplimiento del laudo por la parte vencida, hace necesario que el órgano jurisdiccional dicte, a petición de la parte interesada, las medidas adecuadas para lograr la realización práctica del contenido del laudo, aún en contra de la voluntad de la parte vencida.

Así, se llega a la siguiente conclusión, que si bien se toma de la doctrina procesal civil, es aplicable en el procedimiento laboral, y que afirma que:

"La ejecución forzosa, forzada procesal es, pues, el conjunto de actos procesales que tienen por objeto la realización coactiva de la sentencia de condena, cuando la parte vencida no la haya cumplido voluntariamente".¹³²

En el proceso laboral burocrático, la ejecución de los laudos está regulada por los artículos 150 y 151 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que de manera respectiva, disponen:

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

¹³² Ovalle Favela, José, "Derecho Procesal Civil", Op. Cit., p. 227.

En segundo término que, cuando se pida la ejecución de un laudo, el tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior"

Obviamente, cabe la anotación de que la ejecución del laudo, procede cuando éste ha adquirido la autoridad de cosa juzgada; en materia de ejecución de laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la regla general es que se dictan en contra del titular demandado, pues conforme al artículo 43 fracciones III y IV de la Ley Burocrática, se desprende la obligatoriedad del laudo a cargo de los titulares.

Una vez que el laudo ha causado ejecutoria, el actor trabajador, solicita que la sala correspondiente dicte lo que se conoce como auto de ejecución, el cual presenta como principales características:

1. Procede de la certificación del Secretario General de la Sala, en el sentido de que el laudo ha causado estado, en términos del artículo 356 fracción II del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletorio de la materia.
2. Su fundamento legal radica en el artículo 150 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
3. En consecuencia, se requiere al titular demandado para que ordene el cumplimiento del laudo.
4. Se apercibe al titular demandado que, en caso de negativa se aplicará la medida de apremio prevista por el artículo 148 de la ley de la materia.

Una vez que el auto de ejecución ha sido notificado, el actor en compañía de su apoderado se constituye junto con un actuario comisionado, en el domicilio del titular demandado, a efecto de dar cumplimiento al auto de ejecución, para lo cual se levanta la constancia actuarial correspondiente.

Cumplimentado el auto de ejecución el tribunal burocrático da por terminado el conflicto, ordenando el archivo del expediente. En el supuesto contrario, es lamentable que únicamente proceda la imposición de la pobre sanción pecuniaria a que se refiere el artículo 148 de la Ley Burocrática.

CAPITULO V

MEDIOS DE IMPUGNACION DE RESOLUCIONES

MEDIOS DE IMPUGNACION DE RESOLUCIONES

1.- CONCEPTO.

El vocablo latino impugnar proviene de las voces "in" y "pugnare", que significa luchar contra, combatir, atacar.¹³³

Briseño Sierra sostiene que "La impugnación es la aplicación de Instar con un fin particular, individualizado. La peculiaridad que singulariza a este tipo de instancia es aquella pretensión de resistir la existencia, producción o los efectos de cierta clase de actos jurídicos"¹³⁴.

Por su parte, Ovalle Favela destaca que "los medios de impugnación son, pues, actos procesales de las partes y podemos agregar, de los terceros legitimados, ya que sólo aquéllos y estos pueden combatir las resoluciones del juez. Este último o su superior jerárquico no pueden combatir las resoluciones, sus propias resoluciones, no pueden hacer valer medios de impugnación en contra de sus propias decisiones o de las de sus inferiores jerárquicos"¹³⁵.

Como se desprende de lo anterior, los medios de impugnación son actos procesales de las partes o de los terceros legitimados.

¹³³ Becerra Bautista, José, "El Proceso Civil en México", Op. Cit., p. 529.

¹³⁴ Briseño Sierra, Humberto, "Derecho Procesal", Op. Cit., p. 1484.

¹³⁵ Ovalle Favela, José, "Derecho Procesal Civil", Op. Cit., p. 179.

Asimismo, se acota que "los medios de impugnación están dirigidos a obtener un nuevo examen, el cual puede ser total o parcial, limitados a algunos extremos y a una nueva decisión acerca de una nueva resolución"¹³⁶.

Los medios de impugnación parten de la existencia de una resolución judicial, de modo que el nuevo examen y la nueva decisión recaerán sobre la resolución impugnada; no menos importante, es señalar que los motivos que enderece el impugnador pueden ser dirigidos al hecho de que la resolución judicial no se haya dictado conforme a derecho en el fondo (errores *in iudicando*) o respecto a la forma (errores *in procedendo*), o bien que contengan una equivocada fijación de los hechos.

2.- CLASIFICACION.

Los medios de impugnación han sido clasificados en razón de: 1) la generalidad o especificidad de los supuestos que pueden combatir, y 2) la identidad o diversidad entre el órgano que dictó la resolución impugnada y el que decidirá la impugnación.

De acuerdo con el primer criterio, los medios de impugnación pueden ser ordinarios, especiales o excepcionales.

Los medios de impugnación ordinarios son los que se utilizan para combatir la generalidad de las resoluciones judiciales. Son el instrumento normal de impugnación.

¹³⁶ Ibidem, pp. 179 y 180.

Los medios de impugnación especiales son aquellos que sirven para impugnar determinadas resoluciones judiciales, señaladas en concreto por la ley.

Por último, los medios de impugnación excepcionales, son aquellos que sirven para atacar resoluciones judiciales que han adquirido la autoridad de cosa juzgada.

Conforme al segundo punto de vista, se considera que hay medios de impugnación verticales y horizontales.

Los medios de impugnación son verticales cuando el tribunal que debe resolver la impugnación (al cual se le denomina tribunal "*ad quem*") es diferente del juzgador que dictó la resolución combatida (al cual se le designa juez "*a quo*"). Aquí se distinguen, dos juzgadores diversos: el que va a conocer y a resolver el medio de impugnación -tribunal "*ad quem*"-, que generalmente es un órgano de superior jerarquía; y el que pronunció la resolución impugnada -juez "*a quo*"-. A estos medios de impugnación verticales también se les llama devolutivos, ya que se consideraba que en virtud de ellos, se devolvía la "jurisdicción" al superior jerárquico que la había "delegado" en el inferior.

De los medios de impugnación horizontales conoce el mismo juzgador que dictó la resolución combatida. En estos medios de impugnación no hay la separación orgánica entre juez "*a quo*" y juzgador "*ad quem*"; hay identidad entre el juez que resolvió y el que conoce del medio de impugnación. A diferencia de los medios de impugnación verticales, a los

horizontales se les llama no devolutivos y también remedios, ya que permiten a juez que dictó la resolución enmendar por sí mismo (remediar) los errores que haya cometido.

Retomando los anteriores conceptos, se expone que el proceso laboral burocrático contempla la existencia de dos medios de impugnación de resoluciones, a saber:

1. Recurso de revisión.
2. Juicio de amparo.

3.- RECURSO DE REVISION.

El recurso previsto por el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, genéricamente, es un medio de impugnación, pero de modo específico, constituye un recurso; entendiéndose éste último como un medio de impugnación que se plantea y resuelve dentro de mismo proceso.

A mayor abundamiento, se dice que:

"Los recursos se caracterizan por ser medios de impugnación que se plantean y resuelven dentro del mismo proceso; combaten resoluciones dictadas en el curso de éste o bien impugnan la sentencia definitiva, cuando todavía no es firme, abriendo una segunda instancia dentro del mismo proceso. No inician un nuevo proceso, sino sólo continúan el que ya existe, llevándolo a una nueva instancia, a un nuevo grado de conocimiento. No plantean un nuevo litigio ni establecen una nueva relación procesal; sólo

implican la revisión, el nuevo examen, de la resolución recurrida. Las partes, el conflicto y la relación procesal siguen siendo los mismos".¹³⁷

En el caso del procedimiento laboral burocrático, se halla en el primer párrafo del artículo 128 de la ley de la materia, la procedencia de un recurso ordinario de carácter horizontal, cuyas características son:

1. Se Interpone dentro del procedimiento.
2. Las cuestiones a examinar se presentan en la audiencia.
3. La interposición es a petición de parte.
4. Se interpone dentro de las 24 horas siguientes al acuerdo de la cuestión en debate.
5. La resolución tiene el carácter de "plenaria", ya sea por Sala o Pleno.

4.- EL JUICIO DE AMPARO.

4.1. CONCEPTO.

El Dr. Ignacio Burgoa, expone con la brillantez académica que lo ha distinguido siempre, los fundamentos jurídico-doctrinales que sustenta el juicio de amparo, de la siguiente manera¹³⁸:

"Conforme a su esencia teleológica, el juicio de amparo se revela teórica e históricamente como un medio de control o protección del orden constitucional contra todo acto de autoridad que afecte o agrave a cualquier gobernado y que se ejercita exclusivamente a impulso de éste. La

¹³⁷ Ibidem, p. 180.

¹³⁸ Burgoa Orihuela, Ignacio, "El Juicio de Amparo", Trigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 199, p. 143.

Constitución es, por ende, el objeto natural y propio de la tutela que el amparo imparte al gobernado, de cuya aseveración se deduce la doble finalidad inescindible que persigue nuestra institución, a saber: preservar, con simultaneidad inextricable, la Ley Suprema del país y la esfera específica de dicho sujeto que en ella se sustenta, contra todo acto del poder público"

Asimismo, es importante conocer la concepción genérica del juicio de amparo que el mencionado tratadista expone en su obra, como a continuación se menciona:

"Las notas esenciales de nuestro juicio constitucional pueden conjugarse en la siguiente descripción: El amparo es un juicio o proceso que se inicia por la acción que ejercita cualquier gobernado ante los órganos jurisdiccionales federales contra todo acto de autoridad ("*lato sensu*") que le causa un agravio en su esfera jurídica y que considere contrario a la Constitución, teniendo por objeto invalidar dicho acto o despojarlo de su eficacia por su inconstitucionalidad o ilegalidad en el caso concreto que lo origine".¹³⁹

A mayor ilustración, el Dr. Ignacio Burgoa nos señala en relación a la descripción conceptual del juicio de amparo, que:

- "a) Del amparo conocen los órganos judiciales federales del Estado, o sea los Tribunales de la Federación.
- "b) La promoción del amparo sólo incumbe al gobernado que ha sufrido o teme sufrir inminentemente un agravio en su esfera jurídica por cualquier acto de autoridad que estime inconstitucional, habiendo advertido que la inconstitucionalidad se manifiesta, bien en la

¹³⁹ Ibidem, p. 177.

contravención de alguna garantía individual o en la infracción de la garantía de legalidad instituida primordialmente en los artículos 14 y 16 de la Ley Suprema, y a través de la cual se tutela toda la Constitución y todo el derecho positivo mexicano (control de legalidad y de constitucional), así como en la interferencia al sistema competencial existente entre las autoridades federales y locales.

"c) El amparo, desde sus orígenes, siempre se ha traducido en un juicio, es decir, en un proceso en que el órgano de control debe dirimir la controversia jurídica que consiste en si el acto de autoridad ("lato sensu") que se impugne es o no violatorio de la Constitución en los términos señalados en el inciso anterior, controversia que se suscita entre el gobernado que resulte agraviado por dicho acto y la autoridad del Estado del que éste proviene.

"d) Las sentencias que en tal juicio o proceso dicta el órgano de control impartiendo la protección al gobernado contra el acto "stricto sensu" o la ley inconstitucional, únicamente tienen eficacia en el caso concreto del que se trate".¹⁴⁰

Por lo anterior, se sostiene que el juicio de amparo, se sitúa como un sistema de control constitucional por órgano jurisdiccional y en vía jurisdiccional activa.

Debido a la trascendencia que reviste el juicio de amparo, como medio de impugnación de resoluciones, a continuación se mencionan en términos generales, los principales conceptos fundamentales que rigen nuestro medio de control constitucional.

¹⁴⁰ Ibidem, p. 177.

4.2. ACTO RECLAMADO.

El acto reclamado, es un requisito "*sine qua non*" para la procedencia del juicio de amparo como se puede observar de la interpretación a "*contrario sensu*", del artículo 73 de la Ley de Amparo; es decir, el acto reclamado, consiste en aquellas leyes o actos concretos de autoridad que el gobernado estima contrarios a la Constitución.

Es importante recordar que, en el Juicio de Amparo el acto reclamado emana de un órgano de Estado (autoridad responsable); es siempre un acto de gobierno o de Imperio, mediante el cual el órgano estatal afecta coactivamente la esfera del gobernado. Por tanto, el acto de autoridad sólo puede darse, desde el punto de vista jurídico, en las relaciones de supra-a-subordinación, pero nunca en las relaciones de coordinación; de esta manera el Juicio de Amparo es Improcedente contra actos de particulares.

4.3. AGRAVIO.

El agravio es la afectación que produce todo acto de autoridad, la lesión a cualquier derecho o interés jurídico legítimamente tutelado del gobernado, que puede provenir de una ley o de un acto "*strictu sensu*" (sentencia judicial, acuerdo, resolución o decisión o decisión administrativa, laudo arbitral, etc.)

4.4. AUTORIDAD RESPONSABLE.

Por autoridad debe entenderse aquel órgano del Estado, investido de facultades de decisión, ejecución o ambas, cuyo desempeño produce la creación, modificación o la extinción de situaciones generales o especiales, jurídicas o de facto, dadas dentro del Estado, todo ello, en forma imperativa.

En consecuencia, para los efectos del amparo se entiende por autoridad responsable, aquella que, aunado a lo anterior, infrinja las garantías individuales del gobernado.

4.5. CONCEPTOS DE VIOLACION.

El capítulo fundamental de la demanda de amparo la constituyen los conceptos de violación, que son la relación razonada que el agraviado-quejoso debe formular o establecer entre los actos desplegados por las autoridades responsables y las garantías constitucionales que se estimen violadas. Es, en otras palabras, un razonamiento lógico, un verdadero silogismo, siendo la premisa mayor los preceptos constitucionales que se estiman contravenidos; la premisa menor, los actos reclamados; y la conclusión, la contrariedad entre ambas premisas.

La finalidad del amparo es restituir al agraviado en el goce de la garantía violada, nulificando la ley o acto que se hubiere considerado inconstitucional, volviendo las cosas al estado que tenían antes de la violación.

4.6. LAS PERSONAS MORALES DE DERECHO PUBLICO COMO QUEJOSOS.

Quejoso puede ser todo gobernado, es decir todo sujeto cuya esfera puede ser afectada total o parcialmente por un acto de autoridad.

Sin embargo, el artículo 9o. de la Ley de Amparo, al referirse a la representación en el Juicio de Garantías, establece la posibilidad de que las personas morales de derecho público puedan ocurrir en demanda de amparo "cuando el acto o ley que se reclamen afecte sus intereses patrimoniales".

Los intereses patrimoniales de las personas morales de derecho público están constituidos por aquellos bienes propios que les pertenecen en dominio, respecto de los cuales tienen un derecho real semejante al que pueden tener los particulares sobre los suyos.

En consecuencia, el Estado, por conducto de las personas morales oficiales que integran su organización administrativa, puede ser quejoso en el Juicio de Amparo cuando asume la condición del patrón en las relaciones laborales que establece con sus servidores, pues en este caso no funge como autoridad soberana o de imperio, sino que se ubica en el mismo plano.

4.7. PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO O BI-INSTANCIAL.

Conforme a los incisos b) y c) de la fracción III del artículo 107 Constitucional, cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos, o del trabajo, el amparo sólo procederá en los siguientes casos:

- a) Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan.
- b) Contra actos que afecten a personas extrañas a juicio.

Todos los actos reclamables en amparo indirecto, son por exclusión, diversos de las sentencias definitivas, o laudos, en cuyo caso procede el juicio uni-instancial o directo.

5.- EL JUICIO DE AMPARO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRÁTICO.

En el procedimiento laboral burocrático, las resoluciones que son emitidas pueden ser impugnadas en vía de amparo directo o indirecto, según proceda.

5.1. AMPARO INDIRECTO.

Como regla general, en contra de aquellas resoluciones, distintas a los laudos, procede el amparo indirecto ante los Jueces de Distrito en Materia del Trabajo.

Hay que precisar que las resoluciones impugnables en esta vía, no podrán referirse a actos del tribunal que constituyan violaciones procesales dentro del juicio en lo principal; por ejemplo, en materia de pruebas, las supuestas violaciones deben ser combatidas a través del amparo directo, según lo establecen los artículos 44, 159, 161 y 163 de la respectiva ley.

Igualmente, cabe señalar que las resoluciones impugnables en amparo indirecto, son aquellas que se conocen como plenarias, por haber sido dictadas por el pleno del tribunal burocrático, o bien por la totalidad de los Magistrados que integran el Pleno de la Sala que conoce del juicio; como serían las que versen sobre competencia o las que resuelven el incidente de liquidación.

Hay que advertir, que los acuerdos tomados en la audiencia no pueden ser objeto de impugnación por vía del amparo indirecto, pues previamente, en

atención al principio de definitividad que rige en el Juicio de Amparo, la parte afectada debe agotar el recurso ordinario a que se refiere el artículo 128 de la Ley Burocrática, siendo la resolución que resuelva dicho recurso, la que con carácter de resolución plenaria pueda ser objeto de impugnación por medio del juicio de garantías.

5.2. AMPARO DIRECTO.

En contra del laudo procede invariablemente el juicio de amparo directo.

Dicho medio de impugnación se promoverá ante la autoridad responsable, en este caso la Sala correspondiente del Tribunal Burocrático, quien tiene facultades para decidir respecto a la suspensión del acto reclamado, como se desprende de los artículos 44, 163 y 170 de la Ley de Amparo.

No se omite, señalar que la Sala responsable, tiene la obligación de hacer constar en el escrito de amparo, la fecha de notificación a la parte agraviada, de la resolución impugnada y la presentación de la demanda de garantías, así como la de los días inhábiles que mediaron entre ambas fechas, la omisión de estos requisitos son objeto de sanción por parte del Tribunal de Circuito en Materia de Trabajo, que conoce y resuelve el juicio constitucional.

No obstante la anterior generalidad, es oportuno explorar con mayor detenimiento la procedencia genérica del juicio de amparo directo.

La concepción legal del juicio de amparo directo, se desprende del contenido del artículo 46 de la Ley de Amparo al determinar que se

entenderán como sentencia definitiva los fallos que "decidan el juicio en lo principal y respecto de los cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas".

De dicha concepción legal, se desprenden como elementos para calificar una resolución como sentencia definitiva, los siguientes:

1. Que decida la controversia fundamental o principal.

A este respecto el Dr. Ignacio Burgoa, sostiene que desde el punto de vista de su materia decisoria, la definitividad de un fallo consiste en que éste dirima la contienda fundamental, diciendo el derecho sobre la acción y sobre las defensas y excepciones opuestas¹⁴¹.

2. Que contra la resolución no proceda ningún recurso legal ordinario que tenga por objeto la revocación o modificación.

A este respecto el Dr. Burgoa en su señalada obra, considera que las sentencias que decidan el negocio en lo principal, pero que sean atacables por algún recurso legal ordinario (como el de apelación, verbigracia), no son "sentencias definitivas" para los efectos de la procedencia del amparo directo, aunque tengan dicho carácter desde el punto de vista del derecho procesal común. Por tanto, al exigirse que un fallo que resuelva la controversia fundamental en un juicio, no sea impugnabile por ningún recurso legal ordinario para atacarlo en amparo uni-instancial, se corrobora el principio de definitividad.¹⁴²

¹⁴¹ Burgoa, Ignacio, "El Juicio de Amparo", Op. Cit., p. 685.

¹⁴² Idem, p. 142.

3.- Que la resolución sea dictada en un juicio seguido ante un tribunal previamente establecido.

Otra importante regla de procedencia del juicio de garantías uninstancial, la localizamos en el artículo 158 de la Ley de Amparo, que previene que los fallos definitivos podrán ser impugnados por violaciones cometidas en ellos, o por infracciones habidas durante la secuela del procedimiento.

Es de hacerse notar respecto a las violaciones "*in-procedendo*", que sólo son impugnables a través de la resolución definitiva, excepto cuando se trate de actos de imposible reparación; o afecten a sujetos distintos a las partes, en cuyos casos procede el amparo indirecto, en términos de las fracciones IV y V del artículo 114 de la ley de la materia.

Asimismo, la violación procesal para ser impugnada en amparo directo, debe trascender al resultado del fallo. En este sentido, el artículo 159 de la ley de la materia, consagra los supuestos en los que se estima que en los juicios seguidos ante tribunales administrativos, civiles o del trabajo, han sido violadas las leyes del procedimiento y que afectan las defensas del quejoso.

Por lo que hace a las violaciones de fondo, se hace referencia a que el amparo directo sólo procede cuando la resolución definitiva sea contraria a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del derecho a falta de ley aplicable, o cuando comprendan

personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.¹⁴³

El alcance que tienen las sentencias dictadas en los juicios de amparo directo, en materia laboral burocrática, presentan variados matices, sin embargo, nos referiremos a las hipótesis más comunes.

1.- Por violaciones procesales.

La ejecutoria de amparo tiene el alcance de obligar al tribunal burocrático, a dejar insubsistente el laudo impugnado, obligando a la autoridad responsable a reponer el procedimiento para reparar las infracciones cometidas.

2. Falta de estudio de pruebas.

La ejecutoria de amparo tiene el efecto de dejar insubsistente el laudo combatido, y obliga al Tribunal Burocrático a dictar nuevo laudo en el que con plena jurisdicción estudie las probanzas cuyo examen omitió.

3. Valoración ilegal de pruebas.

La ejecutoria constitucional tiene el efecto de obligar a dicho tribunal a pronunciar un nuevo laudo en el que valore debidamente las probanzas y conforme a su resultado decida la controversia.

4. Violaciones de fondo.

El efecto de la ejecutoria de amparo tendrá el alcance de dejar insubsistente el laudo combatido, ordenando se dicte nuevo laudo que

¹⁴³ Artículo 158 de la Ley de Amparo.

aplique debidamente las disposiciones violentadas o no aplicadas en el laudo anterior.

En este caso, el tribunal colegiado en materia de trabajo, asume jurisdicción para determinar el sentido de la contienda laboral definitiva.

De lo expuesto, el suscrito, considera que los medios de Impugnación ya sean ordinarios o extraordinarios, son garantía de defensa para las partes, ya que existe la confianza de que los puntos debatidos pueden ser retomados con criterios legales o principios constitucionales; lo cual se traduce en una impartición de justicia conforme a derecho, rompiendo, en el caso del juicio de amparo, criterios contrarios a los principios constitucionales.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- No obstante, que es de explorado derecho que los trabajadores de confianza al servicio del Estado, prestan un servicio personal subordinado, lo que significa que las personas que desempeñan cargos de confianza son trabajadores, calidad ésta inclusive reconocida en el Apartado "B" del artículo 123 constitucional, se encuentra que estos trabajadores únicamente disfrutan de las medidas de protección al salario y gozan de los beneficios de la seguridad social, lo cual queda fuera del contexto social del derecho laboral.

SEGUNDA.- El artículo 2o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberá ser reformado o adicionado, en el sentido de consignar expresamente que, la relación jurídica laboral de los trabajadores de confianza se entiende establecida con los titulares de las dependencias e instituciones que refiere dicha ley.

TERCERA.- Que el cese de los efectos del nombramiento de un trabajador de base, por las causas previstas en la fracción V del artículo 46 de la ley burocrática, validamente podrá ser justificado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por la vía de excepción, sin que lo anterior implique la inobservancia de las

formalidades establecidas por el artículo 46 bis de la ley de la materia.

CUARTA.- Los principios de economía y concentración de los juicios que conoce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se deberán evidenciar, suprimiendo la práctica actual contraria a dichos principios, toda vez los conflictos se prolongan hasta más de tres años, debido, en gran medida, a lo extraordinariamente lento que resulta el desahogo de probanzas por exhorto.

QUINTA.- Es necesario que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, establezca estratégicamente Salas Regionales, lo cual reportaría importantes beneficios a los trabajadores al servicio del Estado que prestan sus servicios en las Entidades Federativas; lo que conllevaría además a una impartición de justicia más pronta y expedita acorde con los principios de economía y concentración del derecho procesal laboral.

SEXTA.- La caducidad del procedimiento y el consecuente desistimiento de la acción, por inactividad procesal, prevista en el artículo 140 de la ley burocrática, tendrá que ser objeto de reforma legislativa, para establecer un mecanismo en favor de los trabajadores, similar al previsto por el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA.- En la ejecución de los laudos dictados a favor de los trabajadores, hace falta el establecimiento de medidas más

drásticas que la multa de N\$1.00 que se impone a los titulares que no acatan dichas resoluciones. Estas medidas no sólo deben consistir en aumentar el monto de la multa, sino en ordenar se finquen responsabilidades a los funcionarios que se nieguen a dar cumplimiento a los laudos.

OCTAVA.- Los laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, constituyen formal y materialmente una resolución judicial, es decir, una sentencia, lo cual queda de manifiesto en el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que contiene la obligación a cargo del tribunal de expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

NOVENA.- Las hipótesis de cese previstas por la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser justificadas en juicio por el titular demandado, sin necesidad de observar las formalidades previstas por el diverso artículo 46 bis de dicha ley, toda vez que la señalada fracción, no contempla formalidad a cargo de los titulares.

DECIMA.- El derecho laboral burocrático, dadas sus particularidades y grandes diferencias con el derecho laboral en general, merece ser objeto de estudio con metodologías propias.

BIBLIOGRAFIA.

ACOSTA ROMERO, Miguel, "Derecho Burocrático Mexicano", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

BECERRA BAUTISTA, José, "El Proceso Civil en México", Décimocuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1992.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial Harla, México, 1993.

BRISEÑO SIERRA, Humberto, "Derecho Procesal", Segunda Edición, Editorial Harla, México, 1995.

BURGOA O. Ignacio, "El Juicio de Amparo", Trigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

CLIMENT BELTRAN, Juan B., "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo", Primera Edición, Editorial Esfinge, México, 1989.

DAVALOS, José, "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1980.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio, "La Prueba en el Proceso Laboral", Tomos I y II, Editorial Porrúa, México, 1990.

GUERRERO, Euruerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1970.

ISSSTE, IMSS, UNAM, "Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social", México, 1994.

MORALES PAULIN, Carlos A., "Derecho Burocrático", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

OVALLE FAVELA, José, "Derecho Procesal Civil", Editorial haria, México, 1980.

PALLARES, Eduardo, "Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, México, 1981.

PALLARES, Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Déclmocuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

SERRA ROJAS, Andres, "Derecho Administrativo", Tomo I, Décimotercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1985.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Comentarios y Jurisprudencia. Trigésima-Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 105a. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México, 1994.

Ley Federal del Trabajo. 75a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 32a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Edición 1989, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México.